



Европейски съюз

ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ

Договор за безвъзмездна финансова помощ

№ BG 051PO001-7.0.01-0082-C-0001

Проект „Иновативни мерки

в сферата на професионалната рехабилитация,
ориентиране, обучение и заетост за хора с увреждания”



Европейски социален фонд

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

СБОРНИК С МЕТОДИЧЕСКИ УКАЗАНИЯ ЗА ПРИЛАГАНЕ НА БЕЛГИЙСКИЯ ОПИТ В БЪЛГАРИЯ

в областта
на професионалната рехабилитация, ориентиране,
обучение и заетост на хората с увреждания





Европейски съюз

ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ
Договор за безвъзмездна финансова помощ
№ BG 051PO001-7.0.01-0082-C-0001



Европейски социален фонд

**Проект „Иновативни мерки
в сферата на професионалната рехабилитация, ориентиране, обучение
и заетост за хора с увреждания”**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките
ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*

СБОРНИК С МЕТОДИЧЕСКИ УКАЗАНИЯ ЗА ПРИЛАГАНЕ НА БЕЛГИЙСКИЯ ОПИТ В БЪЛГАРИЯ

**в областта
на професионалната рехабилитация, ориентиране,
обучение и заетост на хората с увреждания**

Том II

София, 2013 г.

©Методически указания за прилагане на белгийския опит в България в областта на професионалната рехабилитация, ориентиране, обучение и заетост за хора с увреждания

Сборникът е разработен в рамките на Договор за безвъзмездна финансова помощ № BG 051PO001-7.0.01-0082-C-0001 по Проект „Иновативни мерки в сферата на професионалната рехабилитация, ориентиране, обучение и заетост за хора с увреждания”.

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз. НФРИ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Министерството на труда и социалната политика.

С Ъ Д Ъ Р Ж А Н И Е

Въведение	5
Част I. Общ преглед на международни и национални документи по отношение заетостта на хората с увреждания	7
1. Международни основополагащи документи.....	7
2. Стратегическа и нормативна рамка в България	8
2.1. Стратегическа рамка.....	8
2.2. Нормативна рамка.....	11
3. Политика за запазване заетостта на хората с увреждания и разкриване на нови работни места в България	13
3.1. Програми и проекти за осигуряване на заетост на хората с увреждания.....	13
3.2. Стимули за работодатели, осигуряващи заетост на лица с увреждания.....	16
3.3. Оперативни програми.....	19
4. Професионална рехабилитация, ориентиране, обучение и заетост на хора с увреждания в България	20
Част II. Анализ на приложимостта на добрите практики във Фландрия (Белгия).....	26
1. Политики за заетост на хората с увреждания във Фландрия (Белгия).....	26
1.1. Кратък преглед	26
1.1.1. Фландрия в Белгия	26
1.1.2. Политики по заетост за хората с увреждания	27
1.1.3. Политики по заетостта на федерално равнище.....	28
1.1.4. Политики по заетост на равнище региони и общности	29
2. Политики във Фландрия	29
2.1. Регулаторни политики	29
2.2. Политики на компенсации	30
2.3. Политики на заместване	32
3. Схеми за субсидирана заетост за хора с увреждания, примерът на Фландрия (Белгия)	32
3.1. Субсидирана заетост за хората с увреждания в Белгия и Фландрия.....	33
3.2. Кратък анализ на предоставяната субсидирана заетост за хората с увреждания в Белгия и Фландрия.....	36
3.3. Връзка с други схеми за целева субсидирана заетост	37
3.4. Фламандски изследвания на субсидираната заетост за хора с увреждания	37
3.5. Структура на различни схеми за субсидирана заетост за хора с увреждания.....	39
3.6. Изводи	41
4. Социална икономика.....	42
5. Характеристика на пазара на труда	43

5.1. Социални предприятия	43
5.2. Защитени предприятия	43
5.3. Трудово подпомагане	43
5.4. Професионално ориентиране и насочване към подпомагане	44
6. Анализ на добрите практики от политиките на Фландрия, Белгия в областта на професионалната рехабилитация, ориентиране, обучение и заетост на хора с увреждания	44

Част III. Методически указания за адаптиране и прилагане на белгийския модел в България	66
1. Препоръки и възможности за адаптиране и приложение	70
1.1. Препоръка „Основни насоки за разработване на Система за оценка на възможностите и способностите на хората с увреждания за професионален труд и реализация и потребностите им от професионално обучение, квалификация и преквалификация“	71
1.2. Препоръка „Основни насоки за разработване на иновативен процес за специализирано професионално ориентиране и професионална рехабилитация“	75
1.3. Препоръка „Основни насоки за Разработване на модел за защитената заетост в нормативната уредба“	77
1.4. Препоръка „Основни насоки за подкрепа за разкриване на нови работни места в специализираните предприятия“	80
1.5. Препоръка „Основни насоки за въвеждане на методиката за подкрепена заетост в специализираните предприятия и кооперации“	83
1.6. Препоръка „Основни насоки за осигуряване на специализирано трудово посредничество“	86
Заключение	91
Използвани източници на информация	92

Въведение

Идеята за създаването на проекта „Иновативни мерки в сферата на професионалната рехабилитация, ориентиране, обучение и заетост за хора с увреждания” се породи от стремежа да дадем своя скромнен принос в прилагането на практика принципите за равните възможности, заложиени в Конвенцията за правата на хората с увреждания на ООН. Създаването и разширяването на достъпа до свободния пазар и трудова реализация на хората с увреждания са сред решаващите фактори за тяхната интеграция в обществото. Анализът на най-новите статистически данни показва, че днес хората с увреждания са по-слабо представени на пазара на труда и съществуващите работни места за тях са по-малко, отколкото преди 10 години.

Проектът „Иновативни мерки в сферата на професионалната рехабилитация, ориентиране, обучение и заетост за хора с увреждания” е в контекста на приоритетите на Ос 7: “Транснационално и междурегионално сътрудничество” по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ за периода 2007-2013 г. Целта на схемата е да се изгради платформа, която да позволи на всички заинтересовани организации и институции да ползват опита на **EQUAL**, както и да обменят идеи и планове за най-доброто използване на финансовата помощ на Европейския социален фонд в следните области: заетост, образование и обучение, социално включване, административен капацитет, добро управление на проекти и програми. Целта, която ние си поставяме с изпълнението на проекта, е *да се стимулира социалното включване на хората с увреждания на пазара на труда, чрез партньорство и сътрудничество между белгийски и български неправителствени организации и запознаване с опита на Белгия и разпространяването му у нас.*

Настоящият сборник включва адаптиране на събраните добри практики от първия сборник с помощта на специално разработени методически указания за България. Най-общо белгийският подход, който е обект на изследване и адаптиране в настоящия проект, се характеризира с иновативност по отношение на българската действителност и включва:

- Подобряване продуктивността на хората с увреждания чрез професионална рехабилитация и квалификация.
- Въвеждане на рехабилитационни услуги за подпомагане на и връщане на работа на лица с увреждания.

Този сборник е отпечатан на трите езика по проекта: английски, български и френски).

Кои сме ние?

Проектът се осъществява от три партньорски организации от България и Белгия:

НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ
НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ НА ИНВАЛИДИ



NATIONAL FEDERATION OF
EMPLOYERS OF DISABLED PEOPLE

Националната федерация на работодателите на инвалиди (България)

Целта на сдружението е да подпомага, насърчава и координира усилията на своите членове за подобряване на условията и разширяване трудовата заетост на хората с увреждания и тяхното включване в обществото; да представлява и защитава интересите на своите членове – специализирани предприятия, пред държавните и обществени органи и организации.



Knowledge Center Social Europe (Белгия)

Неправителствена организация за подкрепа на асоциации и институции в социалната сфера по изпълнението на техните европейски стратегии, както и на неправителствени организации, доставчици на социални услуги и социални предприятия.



Сдружение „Хоризонти” (България)

Основните дейности на сдружението са свързани с проучвания, анализи, прогнози и програми в сферата на труда и социалната политика; изследване на проблемите на индустриалните отношения, заетостта и квалификацията, социалното осигуряване и социалната интеграция. Организацията работи активно в посока инвестиции за създаване и запазване на заетост за хора с намалена трудоспособност, подобряване на условията на труд, адаптиране на работни места, обучение и квалификация.

Част I. Общ преглед на международни и национални документи по отношение заетостта на хората с увреждания

1. Международни основополагащи документи

Заетостта е ключов елемент за социалното включване и икономическата независимост на всички граждани в активна трудова възраст. В сравнение с хората без увреждания, дялът на заетост и активност на хората с увреждания е много нисък. Политиките за увеличаване на този дял трябва да бъдат разнообразни, съобразени с трудовия потенциал на хората с увреждания и всеобхватни, за да отразяват всички бариери пред участието в трудовия пазар. Подобряването на положението по отношение на заетостта на хората с увреждания би било от полза не само за тях, но също така и за работодателите и обществото като цяло.

На 27 ноември 2000 г. Европейският съвет приема Директива 2000/78/ЕО, с която се въвежда обща рамка за недопускане на дискриминация по признак раса, етнически произход, вяра, религия, пол, увреждане и сексуална ориентация, както и равно третиране при наемане на работа и упражняване правото на труд. Това е първата законодателна мярка на Общностно ниво, която предоставя защита срещу дискриминация на хората с увреждания в работна среда.

Основополагащи документи на ЕС третират равните права на хората с увреждания, включително и по отношение на трудовата им заетост, а именно:

- Хартата на основните права на ЕС (чл. 1, чл. 21, чл. 26);
- Европейска социална харта (ревизирана);
- Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания.

Европейската комисия (ЕК) осъзнава важността на реалното включване на хората с увреждания в обществото, поради което през 2010 година разработи и предложи за одобрение *Европейска стратегия за хората с увреждания 2010 – 2020 г. „Европа свободна от бариери“*, както и план за действие по прилагането ѝ. Основният акцент на стратегията е елиминирането на идентифицираните бариери в държавите-членки, като Комисията е определила осем основни сфери на действие, една от които е заетостта на хората с увреждания.

Хората с увреждания представляват около 16% от населението на ЕС, т.е. 80 милиона души. Те са една шеста от населението в работоспособна възраст в ЕС и 75% от тях са хора, които се нуждаят от интензивна подкрепа. Известно е и, че 38 % от хората с увреждания между 16 и 34-годишна възраст печелят с 36% по-малко, отколкото хората без увреждания.

Европейският съюз за първи път в своята история стана страна по международен договор за правата на човека - **Конвенцията за правата на хората с увреждания на Организацията на обединените нации**. Целта на конвенцията е да гарантира, че хората с увреждания могат да упражняват правата си в условията на равнопоставеност с всички останали граждани.

Това е първият международен правен инструмент, който изрично признава правото на живот и участие в обществото на хората с увреждания. Макар че много правителствени политики, стратегии и политически декларации в Европа имат за цел да насърчават социалното включване на хората с увреждания, напредъкът в това отношение е твърде бавен.

Конвенцията беше приета след петгодишен подготвителен период. Тя е изготвена от предложенията на над 700 организации на хора с увреждания по света.

Конвенцията определя минимални норми, които имат за цел да гарантират на хората с увреждания пълен набор от граждански, политически, социални и икономически права, както и да защитават тези права. Тя отразява по-обширния ангажимент на ЕС за изграждане до 2020 г. на Европа без бариери.

Всички страни по Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания признават правото на труд на хората с увреждания, като това включва правото на възможност за прехрана чрез свободно избрана или приета работа на пазара на труда и в работна среда, недискриманционна и достъпна за хора с увреждания.

Държавите се задължават да гарантират правото на труд, включително за лица, придобили увреждане в процеса на трудова реализация чрез предприемане на стъпки, включително и законодателни:

- забрана за дискриминация;
- защита на правото наравно с всички останали на справедливи и благоприятни условия на труд;
- предоставяне на възможност за достъп до общи програми по професионално ориентиране, до служби за намиране на работа, както и до професионално и текущо обучение;
- съдействие за провеждане на програми за професионална рехабилитация, задържане и завръщане на работа на хора с увреждания.

България ратифицира Конвенцията на 26 януари 2012 г. и прие План за действие, съдържащ мерки за привеждане на нормативната уредба и политики в областта на хората с увреждания, в съответствие с разпоредбите на Конвенцията за правата на хората с увреждания от Република България 2013-2014 г.

2. Стратегическа и нормативна рамка в България

Философията на политиката по заетостта за хората с увреждания е разработена в две стратегии и основно в два закона – Закона за интеграция на хората с увреждания (ЗИХУ) и Закона за насърчаване на заетостта (ЗНЗ).

2.1. Стратегическа рамка

Стратегия за осигуряване на равни възможности на хората с увреждания (2008-2015 г.)

Стратегията за осигуряване на равни възможности на хората с увреждания (2008-2015 г.) е разработена и приета с оглед създаването на гаранции и стимули

за равнопоставеност на хората с увреждания, за успешната им реализация в живота на обществото. Тя има за обща цел ефективното прилагане на политиката на българското правителство, насочена към подобряване качеството на живот на хората с увреждания, недопускане на дискриминация по признак „увреждане“, осигуряване на равни възможности, пълноценно и активно участие във всички области на обществения живот.

Стратегията очертава конкретните мерки, които е необходимо да се осъществят, за да се премахнат всички бариери (психологически, образователни, социални, културни, професионални, финансови и архитектурни) пред социалното включване и равноправната интеграция на хората с увреждания. Документът съдържа осем цели и съответните направления, чието ефективно изпълнение активно ще съдейства за създаването на гаранции и стимули за успешното участие на хората с увреждания в живота на обществото. Цел 5 е посветена на заетостта: *”Разширяване възможностите за трудова заетост при хората с увреждания и включването им в различни програми за осигуряване на подходящи работни места.”* със следните направления:

- Повишена ефективност на програмите за заетост на национално и местно равнище чрез реализиране на програми и мерки за създаване на трайни работни места с осигуряване на постоянна заетост за хората с увреждания на пазара на труда.
- Насоченост на насърчителните мерки за работодателите към осигуряване на по-дългосрочна и качествена заетост; подобрени услуги, предлагани от бюрата по труда на работодателите и повишен брой на заявените работни места от реалния сектор.
- Променени нагласи на работодателите по отношение наемаването на работа на лицата в неравностойно положение на пазара на труда.
- Стимули за работодатели за приспособяване на работната среда спрямо нуждите на хората с увреждания.
- Стимулирано професионално обучение и квалификация на хората с увреждания.
- Самостоятелна стопанска дейност на хората с увреждания.
- Устойчив модел за развитие на социални предприятия.
- Устойчив модел за развитие на специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания.
- Механизъм на реализация на политиката за разширяване възможностите за трудова заетост при хората с увреждания на различни нива и ефективни контролни и санкциониращи механизми.
- Повишен контрол по спазване на законовите изисквания за осигуряване на определен брой работни места за хора с трайни увреждания и намалена работоспособност.

Съгласно документа Министерският съвет приема двугодишни Планове за действие по изпълнението на заложените в него цели.

Дългосрочна стратегия за заетост на хората с увреждания 2011–2020 г

Хората с увреждания трябва да получат възможност за трудова реализация в рамките на свободния пазар на работна ръка. Това е един от най-важните фактори за тяхната интеграция и самостоятелност и е залегнало като основна цел в Дългосрочната стратегия за заетост на хората с увреждания 2011–2020 г. Това ще се постигне като на хората с увреждания се предостави възможност за достъп до подходящи форми на професионална подготовка и трудова реализация.

Главната цел на стратегията е осигуряването на условия за ефективно упражняване на правото на свободен избор на трудова реализация на хората с увреждания в работоспособна възраст и подобряване качеството им на живот като условие за свободно и пълноценно включване в обществения живот на страната.

Очертани са конкретни дейности и мерки, които е необходимо да се осъществят, за да се осигурят условия за достоен живот на хората с увреждания, основан на труд:

- Осигуряване на подходящи форми за квалификация и преквалификация.

- Осигуряване на подходящи форми за заетост.

А) Защитена заетост.

Б) Подкрепена заетост – предоставя се за:

- специализирани предприятия и кооперации за хора с увреждания;

- обичайна работна среда;

- надомна и дистанционна форма на заетост.

В) Самостоятелна стопанска дейност на хората с увреждания.

От изключителна важност за успешна трудова заетост на хората с увреждания е осигуряването на достъпна среда. Набелязани са мерки за: осигуряване на достъпна среда; преодоляване на архитектурните бариери; достъпен транспорт; достъпна информационна и комуникационна среда.

В областта на трудовото посредничество мерките са:

- Обсъждане възможностите за създаване на специализирано трудово посредничество (агенции за трудово посредничество и асистирание) и лицензиране на доставчиците за предоставяне на специализирани услуги, в т.ч.: оценка на възможностите на хората с увреждания. Подкрепа в тази насока могат да оказват специални трудови медиатори, които да работят с тези лица и асистенти, които да подпомагат хората с увреждания в процеса на започване и адаптиране към работа и др.

- Проучване и заснемане на териториална карта за създаване на Национална информационна банка;

- Осигуряване на стимули на агенциите за трудово посредничество и асистирание;

- Разработване на методология за оценка на възможностите за трудова реализация на хората с увреждания;
- Провеждане на информационни кампании.

На всеки две години Министерският съвет приема планове за изпълнение на стратегията.

2.2. Нормативна рамка

Трудовата заетост на хората с увреждания е регламентирана основно в два закона: Закон за насърчаване на заетостта (ЗНЗ) и Закон за интеграция на хората с увреждания (ЗИХУ).

Закон за насърчаване на заетостта

Този закон урежда насърчаването и запазването на заетостта; професионалното ориентиране и обучението на възрастни; посредничеството по информирание и наемане на работа.

В Закона за насърчаване на заетостта се съдържат изрични разпоредби, които непосредствено се отнасят до трудовата реализация и закрилата на лицата с увреждания, а именно:

А. Специализирани мерки, които стимулират работодателите да наемат лица с намалена работоспособност и специфични изисквания към работните места:

- Субсидиране на работодатели за всяко разкрито работно място, на което са наети безработни младежи с трайни увреждания (включително военноинвалиди, както и младежи от социални заведения) и други лица с увреждания за определени периоди от време не повече от 12 месеца;
- Субсидиране наемането на безработни лица с трайни увреждания, включително военноинвалиди, насочени от поделенията на Агенцията по заетостта за времето, през което лицата са били на работа, но за не повече от 12 месеца;
- Субсидиране наемането на безработни лица с трайни увреждания на временна, сезонна или почасова работа за времето, през което лицата са били на работа, но за не повече от 6 месеца.

Б. Стимулиране на самостоятелна трудова дейност на лицата с увреждания при преференциални условия на кредитиране;

В. Стимули за активно поведение на търсещите работа лица с трайни увреждания с право на месечно социално подпомагане (и регистрирани в териториалните поделения на Агенцията по заетостта), които са започнали работа без нейното посредничество и финансиране на териториалната мобилност на безработните;

Г. Подпомагане на включването на лица с увреждания в специализирани програми за заетост като Национална програма „Заетост и професионално обучение на хора с трайни увреждания”; програмата, осигуряваща „Кредит без лихва за хора с увреждания“ и проекта „Заетост чрез подкрепа на бизнеса „Jobs“.

Закон за интеграция на хората с увреждания (ЗИХУ)

Законът за интеграция на хората с увреждания (ЗИХУ) предвижда интеграция чрез трудова заетост, образование и професионално обучение, както и чрез медицинска и социална рехабилитация; достъпна жизнена и архитектурна среда; социални услуги; социално-икономическа защита; достъпна информация. Основната цел на раздел „Трудова заетост” от ЗИХУ е интегриране на хората с увреждания в работна среда.

Това е законът, който в най-висока степен на конкретност се занимава с регулирането на обществените отношения, възникващи при интеграцията на хората с увреждания. Една от сферите на тези отношения е пазарът на труда.

Разширени са и функциите на Агенцията за хората с увреждания в тази област. Агенцията води регистър на специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания и разработва програми и финансира проекти за стимулиране на стопанската инициатива на хората с увреждания и стопанската инициатива в интерес на хората с увреждания.

Раздел трети от закона „Трудова заетост” включва следните основни моменти:

Трудовата заетост на хората с увреждания се осъществява “чрез интегрирана работна среда и в специализирана работна среда”. Работодателят, съответно органът по назначаването, е длъжен да пригоди работното място към нуждите на лице с увреждане при неговото наемане или когато увреждането на лицето настъпи след наемането му на работа.

В интегрирана работна среда (свободен пазар на труда) работодателят, съответно органът по назначаването, може да кандидатства с проекти пред Агенцията за хората с увреждания за отпускане на средства за: осигуряване на достъп до работното място за лице с трайно увреждане; приспособяване на работното място за лице с трайно увреждане; оборудване на работното място за лице с трайно увреждане. Работодателят наема на работа хора с трайни увреждания за срок не по-кратък от три години след усвояване на тези средства и ползва преференции.

Работодателят, получил финансиране на проект ползва следните преференции, при условие че не ползва такива по реда на Закона за насърчаване на заетостта: средства от републиканския бюджет за 30 на сто от внесените от работодателя осигурителни вноски за държавното обществено осигуряване, задължителното здравно осигуряване и допълнителното задължително пенсионно осигуряване за наетите хора с увреждания по ред, определен с правилника за прилагане на закона.

В специализирана работна среда се предоставя заетост в специализирани предприятия и кооперации с относителен дял на наетите лица с различни степени на увреждания, както следва: за специализирани предприятия и кооперации за незрящи и слабовиждащи лица - не по-малко от 20 на сто от списъчния брой на персонала; за специализирани предприятия и кооперации на лица с увреден слух и с други увреждания - не по-малко от 30 на сто от списъчния брой на персонала.

Тези специализираните предприятия и кооперации могат да бъдат финансирани от АХУ по целеви проекти и програми по ред, определен в правилника за прилагане на закона.

От републиканския бюджет се осигуряват средствата за 50 на сто от внесените от работодателя осигурителни вноски за държавно обществено осигуряване, задължително здравно осигуряване и допълнително задължително пенсионно осигуряване за работещите по трудово правоотношение в специализираните предприятия, трудово-лечебните бази и кооперациите на хората с увреждания, членуващи в национално представителните организации на хората с увреждания и в национално представителните организации за хората с увреждания. Средствата се използват за инвестиции, рехабилитация и социална интеграция на хората с увреждания.

3. Политика за запазване заетостта на хората с увреждания и разкриване на нови работни места в България

3.1. Програми и проекти за осигуряване на заетост на хората с увреждания

Програми по Закона за насърчаване на заетостта

- ***Национална програма “Кредит без лихва за хора с увреждания”.***

По програмата се възстановяват (в размер до 10%) лихвите по кредитите на хора с увреждания, които са получили кредити за собствен бизнес по проект “Гаранционен фонд за микрокредитиране”.

- ***Националната програма за заетост и професионално обучение на хора с трайни увреждания***

Основна цел на програмата: Повишаване на пригодността за заетост и осигуряване на заетост на безработни с трайни увреждания или безработни, преминали успешно курс на лечение за зависимост към наркотични вещества, за преодоляване на социалната им изолация и за пълноценното им интегриране в обществото.

Целева група: Безработни с трайни увреждания, регистрирани в ДБТ, като приоритетно се включват лица със и над 71% намалена работоспособност; военноинвалиди; хора със сензорни увреждания; хора с ментални увреждания; безработни лица, преминали успешно курс на лечение за зависимост към наркотични вещества, регистрирани в дирекция “Бюро по труда”.

Програмата предвижда осъществяване на следните дейности:

- мотивационно обучение;
- обучение за придобиване и усъвършенстване на ключови компетентности;
- организиране на обучение за придобиване на професионална квалификация;
- осигуряване на трудова заетост.

Програмата се отнася до всички работодатели - частни и/или държавни учреждения и предприятия, други фирми и институции, юридически лица с нестопанска цел и т.н.

Финансиране по Програмата

На работодатели, които разкриват работни места за срок не по-малък от 24 месеца и наемат на тях по трудово правоотношение безработни лица, обект на програмата, се предоставят средства от държавния бюджет за трудово възнаграждение и всички социални и здравни осигуровки, но за не повече от 24 месеца. Средствата се изплащат ежемесечно, за всяко наето от работодателя лице за действително отработеното време.

Програми по Закона за интеграция на хората с увреждания (ЗИХУ) и правилника за неговото прилагане (ППЗИХУ)

- *Програма по Закона за интеграция на хората с увреждания за интегриране на хора с трайни увреждания в специализирана работна среда.*

Проектите със социална насоченост включват дейности по следните пет компонента.

Дейности по компонент 1:

- О създаване и инсталиране на подходящи приспособления;
- О създаване и поддържане в производствени, складови, административни и други работни помещения на здравословни и безопасни условия на труд.

Дейности по компонент 2:

- О осигуряване на достъп до работните места;
- О осигуряване на достъп до санитарни помещения и помещения за отдих за лица със специфични увреждания;
- О осигуряване на достъп за лица със специфични увреждания до помещението (стол) на територията на специализираното предприятие и до здравната служба на територията на специализираното предприятие.

Дейности по компонент 3:

Част I.

О извършване на ремонт на покриви, нарушени фасади, преходни помещения, коридори и стълбища;

О създаване и поддържане на съвременна обща хигиенна среда в санитарните помещения и помещенията за отдых на персонала;

О създаване и поддържане на подходяща среда и условия за хранене в стола на територията на специализираното предприятие.

Дейности по компонент 4:

О провеждане на обучителни курсове за повишаване на професионалната квалификация и образователното равнище на наетите лица с увреждания;

О провеждане на семинари за осигуряване на подходяща работна среда.

Дейности по компонент 5:

О извършване на необходимите подготвителни операции за сертифициране на специализираното предприятие по ISO;

О заплащане на не повече от половината от таксата, дължима на сертифициращата организация.

Проекти със стопанска насоченост за подобряване на конкурентните възможности на кандидатстващите специализирани предприятия. Проектите включват дейности за:

О разкриване и оборудване на нови работни места или преоборудване на действащи работни места, включващи и извършването на съпътстващите строително-ремонтни и строително-монтажни работи;

О подобряване или създаване на нова производствена материално-техническа база;

О подобряване на производствената инфраструктура и вътрешнофирмения транспорт.

• **Финансиране на проекти на работодатели на отворения пазар на труда, разкриващи работни места за хора с увреждания.** Проектите включват дейности за:

а) осигуряване на достъп до работното място;

б) приспособяване на работното място;

в) оборудване на работното място.

Специфични изисквания: Работодателят наема на работа хора с трайни увреждания за срок не по-кратък от 3 години след усвояването на средствата и може да наема на работа последователно повече от едно лице със същия вид увреждане, за което е изградена подходяща работна среда, съгласно финансирания проект.

• **Програма по Закона за интеграция на хората с увреждания за развиване на самостоятелна стопанска дейност от хора с увреждания.**

Физически лица с трайни увреждания или физически или юридически лица, регистрирани по Търговския закон като едноличен търговец или еднолично дружество с ограничена отговорност, чиито собственици са подобни лица, ежегодно могат да кандидатстват за стартиране или разширяване на собствен самостоятелен бизнес.

3.2. Стимули за работодатели, осигуряващи заетост на лица с увреждания

По Закона за насърчаване на заетостта

при наемане на безработни лица работодателите имат право да получат суми за трудово възнаграждение, допълнителни възнаграждения по минимални размери, установени с Кодекса на труда; възнаграждения за основен платен годишен отпуск, дължимите за сметка на работодателя задължителни социални осигуровки, възнаграждение за сметка на работодателя, дължимо при временна неработоспособност.

Сумите се получават за времето, през което наетото лице е било на работа, но не повече от определения в закона срок.

- **При наемане на младежи** за всяко разкрито работно място, на което е наето безработно лице:

- а) при наемане на работа – времето, през което наетото безработно лице е било на работа, но не повече от 12 месеца;

- б) при наемане на стаж – времето, през което наетото безработно лице е било на работа, но не повече от 6 месеца.

Специфични изисквания:

- а) при наемане на работа – да се осигури допълнителна заетост на наетите безработни лица за период равен на периода на субсидиране и да се увеличава средносписъчната численост на персонала, над тази за последните 6 месеца;

- б) при наемане на стаж – наетото лице да е придобило през последните 24 месеца квалификация по професия или част от професия, изисквана за длъжността и да няма трудов стаж по нея.

- **При наемане на безработни лица** насочени от Агенцията по заетостта, предоставяне на суми за:

- а) всяко разкрито работно място, на което са наети до две безработни лица, насочени от Агенцията по заетостта, за половината от законоустановеното работно време;

- б) за обучение на наетите лица чрез включване в организирано от работодателя и Агенцията по заетостта обучение за професионална квалификация.

Срок: Времето, през което лицата са били на работа, но не повече от 12 месеца.

Специфични изисквания:

а) наетите безработни лица, да са получавали парично обезщетение за безработица за срок не по-дълъг от 5 месеца;

б) да се осигури допълнителна заетост на наетите безработни лица за период, равен на периода на субсидиране;

в) да се увеличи средносписъчната численост на персонала над тази за последните 6 месеца.

- ***При наемане на безработни лица и осигуряване на обучение, предоставяне на суми*** за работодатели, които наемат безработни лица (насочени от Агенцията по заетостта), за обучение и работа на работно място за времето, през което заетото лице е на обучение.

Срок: Времето, през което наетото лице с цел обучение, е било на работа, но за не повече от 6 месеца.

- ***При откриване на нови работни места за не повече от 12 месеца, предоставяне на суми за:***

а) първите 5 разкрити работни места от работодатели–микропредприятия, на които са наети безработни лица, насочени от Агенцията по заетостта;

б) всяко разкрито работно място, на което са наети на непълно работно време безработни лица, насочени от Агенцията по заетостта.

Специфични изисквания:

а) осигуряване на допълнителна заетост на наетите безработни лица за период равен на периода на субсидиране;

б) увеличаване средносписъчната численост на персонала над тази за последните 6 месеца.

- ***При наемане на хора с трайни увреждания, предоставяне на суми за:***

а) всяко разкрито работно място;

б) всяко разкрито работно място за временна, сезонна или почасова работа.

Срок: За не повече от 12 месеца за разкрито постоянно работно място и не повече от 6 месеца за наемане на временна, сезонна и почасова работа.

Специфични изисквания:

а) осигуряване на допълнителна заетост на наетите безработни лица за период, равен на периода на субсидиране;

б) увеличаване средносписъчната численост на персонала над тази за последните 6 месеца.

- ***При осигуряване на ежедневен организиран транспорт*** за пътувания до работното място и обратно на разстояние до 100 км. на територията на страната на наети работници и служители, живеещи извън границите на

населеното място по месторабота се предоставят месечно средства, за срок не повече от 12 месеца за едно и също заето лице.

- ***При развитие на предприемачество*** за започване на стопанска дейност за производство на стоки и услуги от безработни лица с право на парично обезщетение при безработица:

а) еднократна парична сума в размер на полагащото се на лицето месечно парично обезщетение;

б) при осигуряване на заетост на друг безработен член от семейството без право на парично обезщетение за безработица;

в) право на квалификация по предмета на стопанската дейност или за нейното управление.

Размер:

а) еднократна парична сума в размер на полагащото се на лицето месечно парично обезщетение;

б) при наемане на друг безработен член на семейството;

в) разходите за обучение;

г) възстановяване на разходи за ползвани външни консултантски услуги и/или съпътстващи услуги.

По Закона за интеграция на хората с увреждания

- ***Преференции за работодатели, разкрили работни места за хора с увреждания за които са получили финансиране.***

Работодателите ползват средства в размер на 30% от внесените от тях осигурителни вноски за държавното обществено осигуряване, задължителното здравно осигуряване и допълнителното задължително пенсионно осигуряване за наетите хора с увреждания.

- ***Преференции за специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания.***

Специализираните предприятия и кооперации на хора с увреждания ползват средства в размер на 50 % от внесените от тях осигурителни вноски за държавно обществено осигуряване, задължително здравно осигуряване и допълнително задължително пенсионно осигуряване за работещите по трудово правоотношение в специализираните предприятия, трудово-лечебните бази и кооперациите на хората с увреждания, членуващи в национално представителните организации на хората с увреждания и в национално представителните организации за хората с увреждания.

Специфично изискване: Средства да бъдат използвани за инвестиции, рехабилитация и социална интеграция на хората с увреждания.

3.3. Оперативни програми

Структурните фондове на Европейския съюз са незаменим инструмент за насърчаване на равните възможности и достъп до заетост за хора с увреждания. Финансовата подкрепа на Структурните фондове е възможност за насърчаване на пълното прилагане на Конвенцията за правата на хората с увреждания на ООН.

Целевите схеми за подкрепа заетостта на хората с увреждания през Първия програмен период 2007 – 2013 г, бяха както следва:

ОП „Развитие на човешките ресурси”,

приоритет 5 „Социално включване и насърчаване на социалната икономика”,

област на интервенция 5.1. Подкрепа на социалната икономика и област на интервенция 5.2. „Социални услуги за превенция на социалното изключване и преодоляване на неговите последици”:

- *Схема „Социално предприемачество – популяризиране и подкрепа на социални предприятия” за подкрепа и развитие на съществуващи и нови социални предприятия.*
- *Схема „Шанс за всички” за оказване на подкрепа за социалното включване на хора с увреждания в специализирани предприятия и кооперации за предоставяне на обучения за придобиване или повишаване на професионална квалификация и осигуряване на заетост.*
- *Схема „Нови възможности” за развитие на социалната икономика и създаване на социален капитал чрез подкрепа на общините за осигуряване на заетост и активност на лица от рискови групи.*
- *Схема „Подкрепа за заетост” за субсидиране трудовото възнаграждение и осигуровките на наети от работодател безработни лица.*

ОП „Конкурентноспособност”

• *Схема „Подкрепа за предприятия и кооперации на хора с увреждания” за технологично обновяване на специализираните предприятия и кооперации. Допустимите дейности бяха насочени към:*

- ✓ *стартиране на нов бизнес, от съществуващо предприятие, в допустим сектор по настоящата процедура;*
- ✓ *разширение на дейността на съществуващо предприятие;*
- ✓ *диверсификация на продукцията на съществуващо предприятие чрез добавяне на нови допълнителни продукти;*

✓ фундаментална промяна на цялостния производствен процес в съществуващо предприятие.

Допустимите дейности по компонент „Услуги” бяха насочени към: консултантски услуги, свързани с въвеждането на новите технологии, процеси, продукти/услуги в предприятието, в т.ч. разработване на бизнес и маркетингови стратегии, свързани с новите технологии, процеси, продукти/услуги, както и изготвяне на проектно предложение по настоящата процедура.

4. Професионална рехабилитация, ориентиране, обучение и заетост на хора с увреждания в България

Хората с увреждания остават една от най-рисковите целеви групи на пазара на труда, независимо от регламентираните в българското законодателство антидискриминационни и насърчителни мерки при осигуряване на работни места и наемане на лица с намалена работоспособност. Променящата се социално-икономическа среда в България през периода на прехода и протичащата световна финансова криза оказват значително влияние върху социалния статус на хората с увреждания. През последните години ръстът на безработицата, структурните промени в икономиката, недостъпната архитектурна среда и др. засилиха социалната изолация на тази целева група. Възможностите за устройване на работа на безработните с намалена работоспособност на трудовия пазар са ограничени. Шансовете им да започнат работа на несубсидирани места са минимални, особено на хора с над 70 % загубена работоспособност. Съществува тенденция социалната група на безработните хора с увреждания непрекъснато да се увеличава в абсолютни и относителни величини, изчислени на база общ брой на хората с увреждания в работоспособна възраст. Реализацията на социалните и трудови права на лица с увреждания, особено с психически затруднения, е все още е трудно постижима. Тя изисква прилагането на съвременни практики и ангажираност на цялото общество. Твърде сложен е и проблемът за професионално-трудова реализация на лицата с ментални увреждания. Овлавяването от тях на достъпни професии и специалности е условие за интегрирането им в обществото. Друга група към която е необходим особен подход, са слепо-глухите, за чието успешно интегриране е наложително допълнително обучение и рехабилитация.

Професионално ориентиране

В анализите на проблемите на хората с увреждания на пазара на труда не се обръща адекватно и достатъчно внимание на ролята и влиянието на един много важен фактор – професионалното ориентиране на хората с увреждания. Дотолкова, доколкото го има в България, то изцяло е подчинено на медицинския модел на инвалидността и на неговите „метастази” в страната и всъщност е насочен най-вече към определяне на функционалните дефицити на човека с увреждане и на определяне на подходящите за него професии. Днес това обаче съвсем не е достатъчно, за да е налице едно съвременно професионално ориентиране.

Как тогава да се помогне на човека с увреждане да се адаптира към изискванията на пазара на труда и на работодателите, като той активира своите възможности и способности?

През 70-те и 80-те години на XX век съществува мнението, че едва около „15% от хората с увреждания в работоспособна възраст могат да бъдат подготвени за работа на обичайния пазар на труда”. Днес ситуацията е коренно различна – всеки човек, независимо от своите увреждания и функционални дефицити, може да работи, стига обществото да е в състояние да осигури подходящите условия за това.

От друга страна, специализираното трудово посредничество се изразява в организирането на по-активно включване на хора с увреждания в мотивационни курсове и групова психологическа подготовка. Необходимо е да се оценят възможностите за извършване на определени дейности от хората с увреждания, както и техните компетентности с оглед последваща професионална квалификация и професионално ориентиране. Установяване на необходимост от ментори, които да подпомагат хората с увреждания в процеса на усвояване и извършване на преките им задължения.

Едни от най-важните фундаменти на професионалното ориентиране, на търсенето, намирането и задържането на дадено работно място, са знанията и образованието на всеки човек, в т.ч. и на хората с увреждания. В мнозинството общества знанията и образованието са приети за базов ресурс на индивидите, защото те предпоставят възможностите да се заемат определени позиции и да се изпълняват свързаните с тях дейности, роли и др. Колкото по-развито е обществото, толкова значението на този ресурс е по-голям.

От проучения опит на Фландрия, настоящата разработка ще направи опит да предложи конкретни мерки в подкрепа на хората с увреждания, техните близки и професионалните консултанти в сферата на труда по-лесно да се ориентират в света на професиите; да получат по-качествено професионално ориентиране – включително и да могат да се самоориентират професионално, да повишат знанията си за пазара на труда и по този начин да повишат възможностите си за намиране и запазване на желана, подходяща и относително добре платена работа.

Професионално обучение

За подобряване на професионалните умения и повишаване на квалификацията на хората с увреждания в България е необходимо да се адаптира опитът на Фландрия по отношение на:

- подготовка и въвеждане на обучителни програми;
- изграждане на обучителни центрове;
- приспособяване на съществуващите центрове за адекватен обучителен процес;
- осигуряване на места за практически занимания;
- обучение на работодатели и служители за работа с хора с увреждания.

Достъпна информационна и комуникационна среда

Важен елемент в живота на хората с увреждания е тяхната информираност и възможност за комуникация в зависимост от увреждането им.

За подобряване достъпността на информационната и комуникационна среда на хората с увреждания в България са необходими мерки свързани със:

- създаване на условия за информационна достъпност, съобразена с вида на уврежданията, отнасяща се до правата и задълженията на хората с увреждания, предлаганите услуги и програми.
- осигуряване на достъпни телекомуникационни средства (телефони, компютри и др.).

Професионална рехабилитация

Професионалната рехабилитация се прилага основно в специализираните предприятия и кооперации чрез създаване и подържане на работни места за хора с увреждания, адаптиране на работните места и оборудването съобразно психофизиологическите и антропометрически характеристики на лицата с увреждане, осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд от една страна и от друга – подобряване на професионалните умения и повишаване на квалификацията на хората с увреждания, вкл. с ментални увреждания, с оглед гарантиране на качество на произвежданата в тези дружества продукция, успешно участие на пазара и разширяване възможностите за заетост на лица с увреждания.

За осигуряване на професионална рехабилитация на хората с увреждания в България е необходимо осигуряване на допълнителни стимули за работодателите за приспособяване на работната среда спрямо нуждите на хората с увреждания.

Ученето през целия живот като основен принцип

Концепцията на Ученето през целия живот обхваща „всички учебни дейности, предприети през целия живот, с цел подобряване на знанията, уменията и отношението в рамките на личните, гражданските, социалните и/или свързаните със заетостта перспективи”. Това определение на ЕС, което е заложено в документа от 2001 г. „Да превърнем ученето през целия живот в реалност в Европа” и до днес не е загубило нищо от актуалността си. Концепцията за учене през целия живот изразява идеята, че всички ние сме в състояние да абсорбираме образователните процеси и съдържание през целия ни живот. Ученето през целия живот служи за личностното ни развитие, насърчава социалната ни интеграция и подобрява нашата пригодност за заетост. Ученето през целия живот дава възможност на хората с увреждания за укрепване и разширяване на социалната им компетентност и личните им умения, както и за развиване и усъвършенстване на техните лични и професионални перспективи. За съжаление често твърде малък процент от систематичните обществени образователни възможности е достъпен за възрастните със специални нужди и като резултат част от тази целева група е изключена от процеса на учене през целия живот.

В Европа има много малко интеграционни курсове за обучение на възрастни, предназначени специално за хора с увреждания. Малкото на брой курсове, които се предлагат, отчитат индивидуалните потребности и перспективи на участниците, с цел оказването на най-добрата подкрепа в професионалното им развитие. Опитът от различни проекти показва, че такива курсове постигат много повече, отколкото само да разширят личните и специализирани умения на участниците, те също така насърчават самоувереността, социалната интеграция и личностната реализация. Ученето през целия живот може да допринесе значително за „овластяването”

и „самоуправлението в живота” на хората с увреждания. Това от своя страна подобрява не само личните им, но и професионалните им перспективи.

Каква е ролята на концепцията за учене през целия живот и/или цялостното обучение на възрастни за интеграцията на хората с увреждания в пазара на труда?

Когато четем обявите за работа, виждаме, че в трудовите изисквания често се споменават характеристики, като напр.: способност за работа в екип, приличен външен вид и добри маниери, социални умения, надеждност, способност за работа с клиенти, комуникационни умения, приветливост и самочувствие.

Списъкът ясно показва, че в допълнение към професионалната квалификация, голямо значение се придава и на социалните умения и повишаването на основните квалификации. Затова ние трябва да сме в състояние да предложим методи и начини за обучение и усъвършенстване на тези основни знания и социални умения. Барьерите пред влизането в света на заетостта могат да бъдат ефективно премахнати само чрез взаимодействието на професионалната квалификация и ученето през целия живот, започващо след напускане на училище.

О Основни квалификации

За хората с увреждания (както и за всички търсещи работа) основните квалификации като грамотност и цифрова грамотност са много важни, тъй като те често показват съществени слабости в тези области. Курсовете за обучение на възрастни след напускане на училище предлагат на тези лица възможност за преговор и затвърждаване на техните училищни знания като подготовка за професионалния им живот.

В същото време обаче е необходимо към основните умения да се включат и умения, които са важни за хората в съвременния свят: ИТ умения, чужди езици, разбиране на технологичната култура, социални умения, и т.н. Много от тях в действителност са се превърнали в „необходимост” за получаване на стабилност на пазара на труда. Ето затова е толкова важно на хората с увреждания да им се даде шанс за придобиване на тези умения в ситуации на формално и неформално обучение.

О Ключови квалификации

Ключовите компетенции или основните умения, представляват съществен фактор за успешна интеграция на пазара на труда. Хората с увреждания могат да се научат да практикуват, и в крайна сметка да придобиват, много от тези ключови квалификации в ежедневието. Ситуациите на неформално обучение, свързани с дома, занимателната и образователната помощ играят значителна роля. В този контекст на учащите могат да се преподават жизнено умения като напр. как да се справят с публичните власти, парите или мобилните телефони; могат да получат обучение за правилата за движение или помощ за организиране на подкрепа в личния си живот.

О Социални умения

Друга предпоставка за интеграцията на пазара на труда е придобиването и укрепването на социалните умения. Хората с увреждания трябва да се научат да вземат решения и да поемат отговорност за собственото си бъдеще и/или

планиране на кариерата. Те трябва да се стремят да подобряват своите умения за комуникация и контакт с различни видове събеседници. Трябва да осъзнаят собствените си сили и нужди за развитие. Въпреки това, много от тези стъпки за развитие зависят от социалното взаимодействие в рамките на собствената им среда, както и от достъпа до курсовете за официално обучение на възрастни. Участието в тези групи може да бъде важен принос за развитието на тяхната личност. Сблъсъкът с общи и различни ценности, обучението, свързано с определяне на правилата в рамките на собствената им група, запознаването със стандартите в света на заетостта, важността на социалните мрежи, значението на материалната сигурност и предмета на работа и изпълнение - това са всички въпроси, които могат да бъдат съобщени на участниците чрез различни методически подходи. Особено важен аспект в този контекст е фактът, че хората се учат един от друг.

Значението на ученето през целия живот за всички, особено за лицата с увреждания, които могат да не притежават някои от най-основните умения, все повече се осъзнава и оценява както от самите хора с увреждания, така и от заинтересованите страни, работещи в сферата на тяхната интеграция. Вече в проектите се включват различни елементи на ученето през целия живот, които съществено допринасят за по-ефективните резултати при изпълнението на дейностите и постигането на заложените цели.

Видно е, че предстои още много да се направи за постигане на успешна трудова реализация и интеграция на хората с увреждания.

Добрите практики във Фландрия и България, които подбрахме, се концентрират върху иновативни мерки в сферата на професионалната рехабилитация, ориентиране, обучение и заетост за хора с увреждания и тяхното адаптиране и мултиплициране ще спомогне за осъществяване на политиките в тази област.

Социални услуги за подкрепа на заетостта на хората с увреждания като елемент от Методиката на подкрепена заетост.

Социалната закрила е една от най-важните дейности за социално включване чрез заетост. Данните категорично показват, че в България разходите за социална закрила значително изостават от средните за ЕС: тяхното ниво е около 4 пъти по-ниско, а степента им (измерена чрез дела им в БВП) – с около 40% от средноевропейските стойности. Още по-съществени са разликите с водещата и по двата показателя Белгия.

Количествените показатели за двете групи социални услуги (в специализирани институции и в общността) ясно показва по-голямата динамика в развитието на социалните услуги, предоставяни в общността. Това е отчетлив индикатор за резултатите от провежданата политика на деинституционализация и доближаване на социалните услуги до обичайната домашна среда на клиентите.

Като фактори за известно увеличаване на териториалната диференциация могат да действат: продължаването на политиката на деинституционализация (през следващите години вероятно с по-ниски темпове поради бюджетните рестрикции); задълбочаването на демографските и на подходните териториални различия; различната степен на усвояване на европейски средства за целите на социалните услуги.

В страната слабо се прилагат европейските модели за осигуряване на социални услуги за подкрепа на личностното развитие с активното и преобладаващо участие на граждански организации - **реализирани от организации на и за хора с увреждания и други специализирани доставчици**, житейски и професионално обвързани с ползвателите на услугите. По настоящем в Европа този модел ангажира този тип организации за осигуряването на над 90 % от съществуващите услуги. В същото време в България, липсват източници на финансиране за подобна дейност, подобен начин на реализация на услуги, за стимулиране на гражданското участие и на организациите на и за ползвателите на услуги. Европейският и световен опит показват, че този подход за осигуряване на социални услуги води до много по-високо качество на услугите, елиминира административните недостатъци и осигурява по-добри резултати и ефективност за потребителите. Този подход би дал и възможност за разрешаване на острата необходимост от развитие на съдържанието на социалните услуги и увеличаване на обхвата им.

В този контекст е **липсата в страната на услугата „подкрепена заетост“** като елемент от **Методиката на подкрепената заетост**, насочена към индивидуална подкрепа чрез менторство и насочване на работното място и текуща подкрепа. Логиката на този подход е, че посредством обучение, посредничество и кариерно развитие се създават възможности за интеграция на хората с увреждания.

Настоящият преглед ясно показва, че в България социалното включване чрез заетост е силно подценено, което не се вписва в демографската картина и перспективите на страната, свързани със застаряването на населението. Ако това подценяване продължи, перспективите за скъсяване на дистанцията с другите държави-членки на ЕС остават неблагоприятни.

Част II. Анализ на приложимостта на добрите практики във Фландрия (Белгия)

1. Политики за заетост на хората с увреждания във Фландрия (Белгия)

1.1. Кратък преглед

1.1.1. Фландрия в Белгия

За да се разберат политиките и програмите за хората с увреждания във Фландрия (Белгия), е необходима представа за административната структура на страната. От 1980 г. Белгия е федерална държава с три езикови общности и три териториални региона. Общностите са:

- *Фламандскоговореща общност* (Фламандска общност - Vlaamse Gemeenschap);
- *Френскоговореща общност* (Френска общност - Communauté française);
- *Немскоговореща общност* (Deutschsprachige Gemeinschaft).

Регионите са :

- *Столичен регион - Брюксел* (Brussels hoofdstedelijk gewest - Region de Bruxelles- capitale);
- *Фламандски регион - (Vlaams gewest);*
- *Валонски регион - (Region wallonne).*

Хората от фламандскоговорещата общност живеят във Фламандския регион и Столичния регион – Брюксел. Френскоговорещите живеят във Валонския регион и Столичния регион – Брюксел, а тези от (малката) германскоговореща общност – във Валонския регион. Населението на Белгия е 10,8 милиона, около 58% от които живеят във Фламандския регион, 33% във Валонския регион и 10% в столицата Брюксел.

Компетенциите се разделят между федералната държава, регионите и общностите. Освен федералното правителство, всеки регион и всяка общност има собствено правителство, но правителствата на Фламандския регион и Фламандската общност са се обединили. Политиките по заетостта за хората с увреждания са комбинация от политически мерки от компетенцията на федералната държава

(напр. Закона за борба с дискриминацията, квотите за федерални държавни служители, помощите за хората с увреждания), регионите (напр. специализираните агенции за трудово посредничество, субсидии за заплати) или общностите (напр. професионално обучение, защитена заетост).

Във Фландрия правителствата на региона и на общността са се слели. Те имат компетенции по повечето аспекти на активните политики на пазара на труда, докато помощите в областта на социалната закрила (социалните помощи), квотите за федерални държавни служители и общите правила, отнасящи се до трудовите правоотношения, са от компетенциите на федералното правителство. Антидискриминацията е въпрос със споделена компетентност. Хората с увреждания са защитени от дискриминация при упражняване правото на труд както от федералното, така и от регионалното законодателство, но случаите, отнесени до съда, са много малко. Законите също така предвиждат позитивни (насърчителни) мерки.

В страната има добре разработена система за социална сигурност с всеобщо здравеопазване. Задължителното осигуряване за безработица не предоставя прекомерно щедри обезщетения, но е уникално, тъй като обезщетения се изплащат през цялото време на безработица, а тези, които напускат училище, придобиват право на обезщетение след „период на изчакване“. Броят на хората, получаващи „помощи за инвалидност“ нараства постоянно през годините, като достига 265 000 души в края на 2009 г.; а разходите са почти 3 000 милиона евро, или приблизително 11 000 евро на човек. „Активизирането“ на получателите на помощи никога до този момент не е било проблем, докато ускоряващото се през последните години темпо не е дало повод за притеснения (увеличение с 12% за две години и половина във Фландрия).

На базата на Европейското изследване на доходите и условията на живот (SILC, 2008 г.), 14.6% от заетото население (на възраст от 15 до 64 години) страдат от трайно заболяване или здравословни проблеми, докато 10.9% са „ограничени“ или „силно ограничени“ (т. е. „с увреждания“) при извършване на ежедневните дейности поради трайно заболяване или здравословни проблеми. Тези стойности са малко по-ниски от средните за 27-те държави-членки на ЕС (ЕС-27), които са съответно 19.7% и 13.0% (Евростат, 2010 г.). Равнището на заетостта в Белгия е 63% за хората без ограничения и почти 40% за хората с увреждания, сравнено със средните стойности за ЕС-27 от 65% и 45%. Очевидно е, че има възможности за подобрене.

Голяма част от информацията по-долу се отнася за фламандския регион и общност, но накратко ще разгледаме и федералното равнище.

1.1.2. Политики по заетост за хората с увреждания

Политиките по заетостта за хората с увреждания могат да се разделят на активни и пасивни политики. Пасивните политики дават възможност на хората с увреждания да излязат (временно или постоянно) от пазара на труда, като им предоставят помощи, заместващи дохода. Активните политики имат за цел интеграцията или реинтеграцията на хората с увреждания на пазара на труда чрез професионално обучение, устройване на работа и т.н. Разграничението между двата вида политически мерки обаче, не винаги е категорично. Схемите за помощи може да съдържат елементи от активни мерки, за да се избегне капанът от изпадането в зависимост от помощите и да насърчат получателите на помощи да се върнат на работа (напр. като дават възможност за постепенно завръщане на

работа чрез комбиниране на помощите с доход от заетост).

В Белгия пасивните политики за хората с увреждания се прилагат на федерално равнище, докато активните политики са основно работа на регионите и общностите.

1.1.3. Политики по заетостта на федерално равнище

Политическите мерки на федерално равнище включват схеми за помощи за хора с увреждания, антидискриминационно законодателство и квоти. Съществуват различни схеми за помощи за лица с увреждания. Осигурените служители, работещи по трудов договор в частния сектор, когато загубят работоспособност, имат право на обезщетение за болест за период до една година. Ако това състояние продължи по-дълго, те могат да преминат на парична помощ за инвалидност. Хората, които не са осигурени по Закона за болест и инвалидност, имат право на добавка за инвалидност след подоходен тест. Има специални схеми за хора, които са загубили работоспособност поради трудова злополука или болест. Те получават компенсация за щетата, но за разлика от лица получаващи споменатите по-горе помощи, не са длъжни да спрат работа. Неработоспособните държавни служители от всички равнища и от системата на образованието имат право да се пенсионираат и да получат ранна пенсия.

Две други схеми, които се прилагат на федерално равнище, са насочени към работниците и служителите с увреждания: малък брой хора, получаващи обезщетения за безработица (които в Белгия не са ограничени във времето) и някои получатели на остатъчни и основани на подоходен тест социални помощи са с частична неработоспособност.

С изключение на схемата за ранно пенсиониране за държавните служители, схемите имат елементи за „активизиране”; помощите може, например, да обхванат и хората, участващи в професионално обучение или да се комбинират с дохода от трудова заетост. При трудови злополуки и професионални болести, тази възможност е без ограничения, но се налага таван на доходите за получателите на помощи за болест или инвалидност, добавки за инвалидност, обезщетения за безработица и социални помощи, които се връщат на работа.

Федералното антидискриминационно законодателство е друг вид активна политика за премахване на пречките пред хората с увреждания, които желаят да си намерят работа или да останат на работа. Закон от 2003 г., ревизиран пред 2007 г., забранява дискриминацията на основата на увреждане или здравословно състояние при наемане на работа, както и в много други аспекти на трудовите правоотношения. Дискриминацията включва и неосигуряване на подходящи условия.

И в заключение, федералната администрация трябва да изпълни квота от хора с увреждания в работната сила и е задължена да осигури подходящи условия в процеса на подбор и наемане на работа и на работното място. Съветно общинската администрация – 2%. Към настоящия момент в Белгия за частния сектор няма такава квота.

Част II.

1.1.4. Политики по заетост на равнище региони и общности.

До 1990 г., политиките за хората с увреждания са били национални, а през 90-те години са създадени няколко нови институции за прилагане на компетенциите на регионите и общностите в областта на социалните грижи и заетостта:

- Фламандски фонд за социална интеграция на хората с увреждания (от 2004 г.: **Фламандска агенция за хората с увреждания** / *Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap*).
- Валонска агенция за интеграция на хората с увреждания (*Agence Wallonne pour l'Integration des Personnes Handicapees*)
- Френска служба за хората с увреждания в Брюксел (*Service bruxellois francophone des personnes handicapees*)
- Агенция за хората с увреждания (*Dienststelle für Personen mit Behinderung*)

През 2006 г., Фландрия включи услугите по заетостта за хората с увреждания и за работодателите на свободния пазар на труда в работата на **Фламандската агенция за трудово посредничество** (Фламандската обществена служба по заетостта и професионалното обучение - *Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, VDAB*). Признаването и финансирането на защитената заетост е задача на друга агенция, която обслужва цялото население, а именно **Фламандската агенция за субсидирана заетост и социална икономика** (*Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie, VSAWSE*).

2. Политики във Фландрия

Целевата група на представените политики са жителите на Фламандския регион и холандскоговорещите жители на столичния регион – Брюксел.

Въз основа на инструментите, използвани от правителството за убеждаване на различните действащи лица на пазара на труда (търсещите работа, зетите лица и работодателите) да се държат по определен начин, политиките могат да бъдат описани като регулаторни политики, политики на компенсации и на заместване.

2.1. Регулаторни политики

Регулаторните политики налагат или забраняват определено поведение или осигуряват стимули, за налагане на желаното поведение. Един от най-известните видове регулаторна политика е задължението за изпълнение на квоти. На фламандската администрация е наложено задължението за наемане на 4,5% регистрирани хора с увреждания, докато общините и провинциите трябва да изпълнят квота от 2%, а за частния сектор няма квота. Тези проценти не са изпълнени към настоящия момент.

Наред с федералния антидискриминационен закон от 2007 г., има две фламандски постановления (2002 г. и 2008 г.), които забраняват дискриминация

на основа увреждане или здравословно състояние и въвеждат изискването за осигуряване на подходящи условия. Жалби могат да се подават във Федералния център за равни възможности или в един от фламандските офиси за обжалване. Случаите, които се разглеждат от граждански или наказателни съдилища може да доведат до налагане на санкции, но това се случва изключително рядко. Повечето спорове се уреждат чрез процедура на помирение.

Освен за отделни кампании за повишаване на осведомеността, насочени към широката общественост или работодателите, повечето стимули са част от по-голямата **мярка „Справедливост и разнообразяване в заетостта“**, насочена главно към няколко целеви групи като напр. имигранти, по-възрастни работници или хора с увреждания. Важен инструмент на тази мярка са т.н. **„планове за разнообразяване“**, разработени за стимулиране на фирмите, местните власти, НПО и т.н., да предприемат конкретни действия за постепенно повишаване на равнището на заетост на групите с увреждания, за да достигнат това на фламандското население като цяло. За подпомагане на заинтересованите организации да изготвят своя план за разнообразяване, е осигурено публично финансиране за над 40 консултанти. През 2007 г. е имало над 600 плана, 270 от които са съдържали действия за хората с увреждания. Много планове също така използвали инструменти от политиката за компенсации, напр. за набиране на работна ръка и обучение.

2.2. Политики на компенсации

По правило, политиките на компенсации имат за цел да помогнат на участниците на пазара на труда да преодолеят препятствията, които им пречат да действат по начин, който правителството очаква от тях, което за хората с увреждания би могло да бъде участие в обучение, а за работодателите да наемат хора с увреждания. Почти всички политики на компенсации във Фландрия се изпълняват от VDAB или от организации, признати и субсидирани от VDAB. Има три вида политически мерки за компенсации:

- подобряване на производителността на хората с увреждания чрез рехабилитация и професионално обучение;

- адаптиране на изискванията на производството в съответствие със способностите на хората с увреждания, чрез мерки, които да позволяват на работодателите да адаптират условията на труд (напр. компенсирани за намалената производителност чрез субсидии за заплатите)

- подобряване на процеса на „напасване“ между търсенето и предлагането на пазара на труда чрез специализиран скрининг, посредничество, ориентиране по пътя към трудова заетост, наставничество на работно място, и т.н.

Медицинската рехабилитация често е предварителната стъпка по пътя (обратно) към трудова заетост, но в Белгия това е част от федералната здравна политика и излиза извън компетенциите на фламандското правителство.

Политиките за компенсации налагат да се изясни концепцията за неработоспособност. В постановлението за VDAB неработоспособността е определена, както следва:

Част II.

„Всяка трайна или значима пречка за участие в трудовия живот, поради взаимодействие на психична, интелектуална, физическа или сетивна недостатъчност с ограничения при извършването на дейности и лични или външни фактори.”

Тази дефиниция не позволява веднага да се определи дали едно лице принадлежи към целевата група на неработоспособните, които се нуждаят от мерки за компенсиране. За тази цел е разработен набор от критерии за възможни признаци за неработоспособността:

- признаване за лице с увреждане от Фламандската агенция за хората с увреждания;
- най-високата образователна степен е получена в учебно заведение;
- право на добавка за инвалидност;
- удостоверяване на трайна неработоспособност чрез съдебно решение (попечителство) или решение на съответната федерална администрация;
- право на удължен срок за получаване или на по-високи детски добавки, въз основа на увреждане;
- право на помощ за инвалидност;
- удостоверяване на увреждането от лекар, служба или организация, призната от VDAB.

Ако поне един от тези критерии е изпълнен, въпросното лице може да се приеме за принадлежащо към целевата група за мерки за компенсации. В повечето случаи, хората биват насочвани към **специален консултант** в звената за специализирано ориентиране и консултиране на хора с намалена работоспособност (*Специализираната услуга за пътища към трудова заетост и ориентиране - Gespecialiseerde Trajectbepaling- en Begeleiding, GTB*). За да определят подходящия път към трудова заетост, тези служби получават помощ от 17 центъра за оценка към **Специализирания център за проверка на професионалната пригодност - Gespecialiseerde Arbeidsonderzoeksdiensten, GA**, които правят скрининг и оценяват търсещите работа. Един от вариантите по **програмата „Пътища към трудова заетост”**, е професионалното обучение, осигурено от специален **Център за специализирано обучение и ориентиране - Gespecialiseerde Opleidings-, Begeleidings- en Bemiddelingsdienst, GOB**. Почти половината от обучението се провежда на работното място.

Хората с установена неработоспособност имат право на **специални мерки за заетост** (*Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen, BTOM's*), в зависимост от вида и/или тежестта на увреждането им, образованието и досегашния им трудов стаж, или посочената по-горе оценка. Тези специални мерки за заетост включват:

- адаптиране на работната среда (напр. специално оборудване, адаптирано работно място);
- услуги на преводач за хората с увреден слух;

- възстановяване на пътните разходи на заетите или обучаемите;
- субсидии за заплати за работодателите;
- защитена заетост.

Възможността за **адаптиране на работното място** е форма на подкрепа за работодателите, които наемат лица с намалена работоспособност. Ако клиентът има право на това, VDAB заплаща част от необходимото адаптиране, което може да бъде под формата например на специален софтуер или хардуер за незрящи хора, адаптация на входа на работното място за хората в инвалидни колички или специални инструменти за хора с физически увреждания.

Субсидиите за заплати се отпускат на работодатели от частния сектор, сектора на образованието и на местните власти. Фламандска субсидия за подпомагане VOP е друга форма на субсидия за работодатели на свободния пазар на труда. Бонусът се разпределя в рамките на пет години. Базисната схема е **субсидия от 40% от разходите за труд през първата година, 30% пред втората и 20% през третата, четвъртата и петата**. В случай на реализирана значителна загуба (след тези пет години) поради намалената работоспособност на наетия, работодателят може аргументирано да поиска удължаване на изплащането на бонуса. В такъв случай, следва да се направи оценка, въз основа на която се взема решение дали отпускането на субсидия да продължи. Въз основа на специална оценка субсидията може да бъде повишена през първата година до максимум 60%. Има и отделна схема за самостоятелно заетите.

2.3. Политики на заместване

Този последен вид политика е разработен, за да допълни регулаторната политика и политиката на компенсации. Те обикновено са насочени към хората с по-тежки увреждания. Работата в защитени предприятия за хора с увреждания е най-често срещаната форма в Белгия като цяло, но във Фландрия има също и „социални предприятия“, които осигуряват възможности за заетост на хората с увреждания. Макар постепенното преминаване към редовна работа да е крайната цел, повечето служители не напускат. Все още във Фландрия няма официална **програма за подкрепена заетост, но има експериментално (пилотно) прилагане на такава**.

3. Схеми за субсидирана заетост за хора с увреждания, примерът на Фландрия (Белгия)

След Втората световна война на Белгия е необходимо известно време, докато въведе цялостна рамка за заетост на хората с увреждания. През 1963 г. най-накрая е даден старт на Националната програма за социална рехабилитация на хората с увреждания, финансирана и осъществявана от новосъздадения Национален фонд

(Samoy, 1998 г.). Първоначално програмата има за цел интегриране на свободния пазар на труда. Тя включва медицинска рехабилитация и активни мерки на пазара на труда (АМПТ) - професионално обучение, трудово посредничество за настаняване на работа, целева субсидирана заетост и осигуряване на работа в защитени предприятия като крайна мярка. През втората половина на миналия век обаче, работата в защитени предприятия постепенно се превръща в доминираща мярка, като над две трети от разходите по програмата отиват за нея. Основните характеристики на белгийския подход не са променяни радикално във времето, дори и след прехвърлянето на политиката по заетостта към децентрализираните субекти (регионите и общностите). Въпреки че субсидираната заетост (субсидии за заплати) е предвидена и в първоначалното законодателство, тя набира динамика едва от 80-те години на XX век. В регион Фландрия броят на отпуснатите субсидии за заплати се увеличава бързо през последните години.

3.1. Субсидирана заетост за хората с увреждания в Белгия и Фландрия

По отношение на наемането и на задържането на работа на хора с увреждания, Белгия (и по-специално Фландрия) винаги е отдавала предпочитание на доброволните мерки като субсидираната заетост пред налагането на законови задължения. За разлика от страни като Обединеното кралство, Франция и Германия, Белгия никога не е задължавала частните фирми да прилагат квоти за хора с увреждания. Сравнително умерените квоти за федералната и регионалната публична администрация не са обвързани със санкции и, като цяло, спазването им е ниско (достигнат е около 1%). Белгия не предоставя официален статут на работници с тежки увреждания, тук също така няма специална защита на работници с увреждания при уволнение. Законовото задължение на работодателите да осигуряват рехабилитация на работниците, получили увреждания при работа, не надхвърля това, което покрива груповото осигуряване, като те имат право и на субсидии за трудовото възнаграждение на такива работници. Също така няма задължение за задържане на работа на субсидиран работник за определен период от време след изтичане на периода на субсидиране. Защитената заетост за хора с увреждания е много важна. През 2010 г. Фландрия е изразходвала 220 милиона евро за заплати на приблизително 16 000 работници с увреждания, наети в защитени предприятия, или над 13 000 евро на човек.

Фландрия интегрира активните политики на пазара на труда за хора с увреждания в работата на обществената служба по заетостта (ОСЗ) през 2006 г. В останалата част на страната тези политики все още се изпълняват от специализирани институции. Фламандската ОСЗ администрира и финансира мерките, но предоставянето на услугите е главно в ръцете на частни организации с нестопанска цел, като напр. специализирани служби/агенции за трудово посредничество и специализирани центрове за обучение. По време на обучението, което се осъществява предимно под формата на обучение на работното място и е с продължителност до една година, обучаващите се продължават да получават обезщетения за безработица или помощи за инвалидност, като към тези плащания има и малка добавка за обучение. За да постигнат своите количествени цели за настаняване на работа на хора с увреждания, организациите, предоставящи тези услуги, често прибегват до субсидирана заетост, самостоятелно или комбинирано с други форми на подкрепа за работниците с увреждания, като субсидии за адаптиране на работните места и за специализирано оборудване. Наред с

това, работници с увреден слух и глухи работници могат да подадат искане за жестомимични преводачи – помощници на работното място.

Таблица 1

**Схеми за субсидирана заетост за хора с увреждания в Белгия и Фландрия
(от 1965 г. досега).**

	Схема 1	CAO-26 ^a	VIP ^a	VOP I ^a	VOP II
Времева рамка					
Първа година на функциониране	1965 г.	1977 г.	1998	2008 г.	2010
Последна година на функциониране	1995 г.	2008 г.	2008 г.	2010 г.	-
Целева група от населението					
Новоназначени работници	X	X X	X X	X X	X X
Работещи					
Работодатели с право на участие					
Частен сектор (със стопанска или с нестопанска цел)	X	X	X	X	X
Публичен сектор (включително местни власти, образователни институции)				X X	X X
Самостоятелно заети лица					
Изчисляване на субсидията					
Променлив % от действителните разходи за заплати (без таван)		X		X	X
Променлив % от действителните разходи за заплати (с таван)					
Фиксиран % от минималната заплата	X		X		
Променлив % от минималната заплата					
Продължителност на субсидирането					
Срочна (без подновяване)	X	X			X
Срочна (с подновяване)					
Безсрочна			X	X	
Участие на Социалния инспекторат		X			

^a CAO: колективен трудов договор (*collectieve arbeidsovereenkomst*); VIP: Фламандска интеграционна субсидия (*Vlaamse inschakelingspremie*); VOP: Фламандска субсидия за подпомагане (*Vlaamse ondersteuningspremie*).

През 1991 г., след делегирането на правомощия на регионите и последвалата институционална реформа, политиката по заетостта на хората с увреждания, включително администрирането на схемите за субсидирана заетост, е прехвърлено от Националния фонд към новосъздадените три регионални фонда. Фламандският

Част II.

фонд започва незабавно нов процес на регистрация въз основа на оценка на уврежданията от външни мултидисциплинарни екипи, които впоследствие предлагат подходящи мерки за подкрепа. Окончателните решения относно правото на подпомагане за заетост се вземат от назначени за тази цел независими мултидисциплинарни комисии.

В средата на 90-те години започва да функционира нова фламандска неправителствена организация „Път към работата“ („Pathways to Work“), предоставяща услуги на хора с увреждания, търсещи работа. Тази организация скоро усеща необходимост от съществуването на гъвкава субсидия за заетост, която би била по-лесна за интегриране в процеса на назначаване на работа, отколкото CAO-26 с нейните бавни и до голяма степен непривлекателни за работодателите условия за кандидатстване и процедури за преразглеждане. Вследствие на това, в края на 1998 г. е създадена нова субсидия за частния сектор, „фламандската интеграционна субсидия“, наричана накратко VIP. Насочена главно към лицата, търсещи работа, тя също така е достъпна и за хора, получили увреждания при работа. Тази нова субсидия с плоска ставка в размер на 30% от brutната минимална заплата в съответния стопански сектор изрично е предвидена да компенсира извънредните разходи на работодателите, възникнали по време на първоначалния период на адаптиране към новата работна среда, и от евентуалната загуба поради намалена производителност. Субсидията не е обвързана със срок и може да бъде прехвърлена на нов работодател в случай на смяна на работното място. Вследствие на това, първоначалната оценка за допустимост на Фламандския фонд вече не се подлага на преразглеждане, субсидията действа като постоянен ваучер. По време на едновременно прилагане на схемите CAO-26 и VIP (1998-2008 г.г.), понякога работодателите са предпочитали да се прехвърлят от VIP на CAO-26, въпреки временния ѝ характер и участието на Социалния инспекторат, понеже плащанията са по-щедри: по VIP се дават само 30% от brutната минимална заплата, докато по CAO-26 субсидията се изчислява на базата на пълния размер на brutната заплата и може да стигне до 50%.

В края на 2008 г., двете функциониращи схеми (CAO-26 и VIP) се сливат в новата „Фламандска субсидия за подпомагане“ (наречена накратко VOP), по такъв начин, че да не се влоши положението на нито един работодател. Това сливане съвпада по време с важна институционална реформа, насочена към интегриране на политиките и програмите за заетост на хората с увреждания чрез прехвърлянето на политическата отговорност от министъра по социалните въпроси към министъра на труда. Администрирането [на схемата] минава от Фламандския фонд (преименован през 2006 г. на „Фламандска агенция за хората с увреждания“) към Фламандската ОСЗ (VDAB)¹. Към момента на сливането са отпуснати малко над 5000 субсидии, като почти половината от тях са по схемата VIP.

Схемата VOP притежава характеристиките и на двете предшестващи схеми, като нейните условия за допустимост са разработени на базата на условията за допустимост и на двете схеми. Някои категории хора с увреждания, като например хора с тежки физически и психични увреждания; лица, получаващи

¹ Фламандската ОСЗ (*Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding* [VDAB]) определя условията за допустимост за работа в защитени предприятия, но самите защитени предприятия се финансират от друга агенция – Фламандската агенция за субсидирана заетост и социална икономика (*Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie* [VSAWSE]). Фламандската агенция за хората с увреждания (*Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap* [VAPH]) отговаря за социалните услуги.

някои добавки за инвалидност, както и лицата, завършващи учебно заведение за хора със специални образователни потребности, получават почти автоматичен достъп до схемата. За другите кандидати се изисква оценка от специализиран вътрешен или външен екип. Окончателното решение относно допустимостта на кандидатите и размера на субсидията се взема от ОСЗ без участието на Социалния инспекторат. Субсидията е в размер до 40% от допустимите разходи за труд (с таван в размер на двойния размер на минималната заплата) през първата година от заетостта, 30% през следващите три години и 20% през петата година и след това безсрочно и без последващо преразглеждане. Независимо от това, работодателят може да кандидатства за увеличаване на размера на субсидията до 60% във всеки един момент, когато това е обосновано с оглед на обстоятелствата. По-голямата видимост, по-широката база за допустимост, привлекателните равнища на субсидиите и отсъствието на преразглеждане на тази нова схема ускорили усвояването ѝ.

Стартирането на схемата VOP поставя началото на рязко увеличение на броя на участниците, които към 2010 г. вече са се увеличили с около 2000 души. Икономическата криза и смяната на правителството довежда до ревизиране на системата само две години след нейния старт, с цел ограничаване на разходите. Считано от октомври 2010 г., равнищата на субсидиите в модифицираната схема („VOP II“) падат до 20% още от третата година. След отпускане в продължение на пет години при един и същи работодател, субсидията се продължава само, ако оценката на производителността на работника на субсидираното работно място установи необходимост от продължаването ѝ. Както и преди, работодателят може по всяко време да кандидатства за увеличаването на субсидията до максимален размер от 60%. И в двата случая работодателят трябва да докаже за какво са били използвани парите и какви разходи ще бъдат направени за в бъдеще. С оглед оптимизиране на този процес, служителите на ОСЗ едва наскоро са разработили един дългоочакван инструмент, основан на посещения на място и събеседване със субсидирания работник, с неговия/нейния работодател и колегите му/ѝ. Спирането на субсидията може да бъде обжалвано. Въпреки тези нови ограничения, броят на субсидиите продължава да се увеличава и към началото на 2011 г. достига малко над 8000. Разходите са се увеличили от 40.3 милиона евро през 2006 г. до 64.5 милиона евро през 2010 г. По-нататъшни изменения в схемата обаче, крият риск от подкопаване на доверието на работодателите в непрекъснатостта на подкрепата.

3.2. Кратък анализ на предоставяната субсидирана заетост за хората с увреждания в Белгия и Фландрия

Както се вижда от *Табл. 1*, схемите в Белгия (а по-късно и във Фландрия) проявяват тенденция към разширяване и по-голяма щедрост, докато фламандското правителство не спира този процес през 2010 г. Първата схема (1963 г.) е била също така и най-рестриктивната. Достъпът е бил ограничен до безработни, започващи работа при частен работодател, като на работодателите са се предоставяли субсидии с променлив процент от минималната заплата за срок до една година. Схемата CAO-26 (1977 г.), която се прилага едновременно с по-ранната схема до 1995 г., има по-широка целева група, тъй като тя е достъпна и за хора, които вече имат работа. Тя е по-щедра, защото се основава на процент от действителните

разходи за заплата (а не на минималната заплата) и е имало възможност да бъде подновявана, дори неколkokратно. Въпреки това, прекалено тромавите и продължителни административни процедури, както и участието на Социалния инспектора, намаляват нейната привлекателност за работодателите. Схемата VIP (1998 г.), която няма времеви ограничения, но понякога е по-малко щедра, предлага по-проста алтернатива. Схемата VOP (2008 г.), която замества и двете схеми CAO-26, и VIP, е безсрочна и още повече разширява обхвата на субсидираната заетост, който вече включва и местните власти, сферата на образованието и самостоятелно заетите лица. Тази тенденция е нарушена само от предприетата наскоро ревизия на системата (схемата VOP II), която налага ограничения на срока за предоставяне на субсидиите и ускорява темпото на намаляване на ставката на субсидиите.

3.3. Връзка с други схеми за целева субсидирана заетост

Понастоящем и Фландрия, и Белгия имат схеми за субсидирана заетост за широк спектър „конкуриращи се“ категории работници в неравностойно положение, като е възможно припокриване с категорията на хората с увреждания. Съществуващите федерални субсидии за хора с увреждания са отменени в началото на 90-те години на XX век, но са въведени повторно през 2011 г. чрез включването на тази категория търсещи работа лица в схемата ACTIVA. Максималният размер на субсидията е 500 евро на месец за срок от две години и се финансира чрез „активиране“ на обезщетения за безработица, като се допълва от специализиран фонд за тези, които нямат право на обезщетение за безработица.

Между федералната и фламандската ОСЗ няма рутинен обмен на информация, поради което няма информация и относно броя и характеристиките на фламандските работници с увреждания, получаващи федерална субсидия.

3.4. Фламандски изследвания на субсидираната заетост за хора с увреждания

Фламандско изследване на субсидираната заетост за хора с увреждания през 2005 г. на Vos и Bollens, показва, че ефектът на субсидията върху заетостта зависи от характера на увреждането: по отношение на работници с интелектуални затруднения 66% от работодателите декларират, че спирането на субсидията би довело до уволнение, сравнено с 36% по отношение на работници с физически увреждания и 21% по отношение на работници със сетивно увреждане.

Изследването разглежда двете схеми за субсидирана заетост, прилагани едновременно по това време CAO-26, която има временен характер само на хартия, и безсрочната VIP. От отпуснатите 4818 субсидии, 60% са били субсидии по схемата CAO.

Изследването разглежда прилагането на схемите, както и качеството на субсидираните работни места (контрол над работната ситуация, адаптиране на работното място и т. н.), а също така дава и оценка на ефектите върху заетостта. Установено е, че повечето субсидии са отпуснати на малки или средни

предприятия с по-малко от 50 работници. Повечето от работниците са мъже на възраст между 24 и 45 години, извършващи физическа работа, но длъжностите варират от кухненски работник до директор на организация. Като средна оценка респондентите с увреждания са заявили задоволство или голямо задоволство от различни аспекти на работата си. Повечето работодатели са изразили становище, че размерът на отпускната субсидия е адекватен. При запитване да класират пет аспекта на субсидираната заетост според тяхната значимост, работодателите посочват покриването на цялата загуба от намалената производителност като най-важен аспект, а сигурността относно размера на субсидията преди назначаването на работа като следващ по значимост аспект. Що се отнася до евентуалния „ефект на мъртвото тегло“, Vos и Bollens (2005 г.) установяват, че почти половината от работодателите заявяват, че работникът с увреждане не би бил нает или задържан на работа без субсидията. Независимо от това, двама от петима работодатели по схемата CAO-26 и трима от петима работодатели по схемата VIP заявяват, че са доволни от получаването на парите, но не са изпитвали реална необходимост от тях. От друга страна, половината от интервюираните работници с увреждания са посочили, че субсидията е допринесла за сигурността на работните им места.

На базата на констатираните от тях факти, изследователите препоръчват сливането на двете схеми в една двуетапна схема. По време на първия етап, ограничен във времето, на работодателите да се отпуска субсидия с фиксиран процент от разходите за заплата като компенсация на разходите по въвеждане в работата и първоначално обучение, както и на евентуалната загуба от намалената производителност. След извършването на задълбочена оценка, по време на втория етап компенсирането следва да бъде продължено само по отношение на доказаната продължаваща намалена работоспособност. С цел подобряване на насочването на субсидията към реалните потребности и повишаване на прозрачността на процеса на субсидиране, според Vos и Bollens е необходимо въвеждането на задължение на работодателите да представят счетоводни отчети, наместо да им се плаща без да се задават въпроси.

Неотдавна друго фламандско изследване (Roosens et al., 2010 г.) разгледа качеството на работните места по схемата VOP. То включва анкета по пощата със стратифицирана случайна извадка от наети лица по схемата VOP I (около 75% от преработените схеми CAO или VIP) и интервюта на работното място с ограничен брой от тези респонденти. Установено е, че условията на труд на субсидираните работни места са сходни с тези на общото население, но по-добри от тези на хората с трайни здравословни проблеми и/или увреждания. Според Roosens et al. (2010 г.), това е свързано с факта, че сред респондентите, които са се самодекларирали като „хора с увреждания“, има повече по-възрастни работници и хора, получили увреждане по време на работа, докато респондентите от схемата VOP включват повече млади хора с увреждане към момента, когато са започнали да търсят работа. Не е установено влиянието на вида на увреждането, поради липса на информация за респондентите. По-доброто качество на работните места по VOP може също така да бъде обяснено и с по-старателната процедура за настаняване на работа от страна на службата „Път към работата“.

Разгледаните международни изследвания показват, че работодателите и работниците с увреждания, като цяло, са доволни от субсидиите за работа. Фламандските изследвания показват високо ниво на задоволство от страна на

работодателя и на работника както в стопанския, така и в нестопанския сектор, като не са открити доказателства, че хората с увреждания се чувстват „закрепостени“ на субсидираното работно място или субсидираните работни места са нежизнеспособни или са ограничени в ниския край на пазара на труда. Различни изследвания насочват вниманието към важната роля на малките предприятия като пазар на труда за хората с увреждания.

3.5. Структура на различни схеми за субсидирана заетост за хора с увреждания

Актуалното водещо разбиране за увреждането дава известни насоки за това, как би следвало да е устроена една схема за субсидирана заетост за хора с увреждания. Съгласно Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, увреждането представлява „трайна физическа, психическа, интелектуална и сетивна недостатъчност, която при взаимодействие с различни пречки би могла да възпрепятства тяхното [на хората с увреждания] пълноценно и ефективно участие в обществото, равноправно с останалите“. На базата на Международната класификация на човешката функционалност, уврежданията и здравето (ICF, СЗО, 2001 г.), Фламандската общност дефинира неработоспособността като „всяка трайна или значима пречка за участие в трудовия живот, поради взаимодействие на психична, интелектуална, физическа или сетивна недостатъчност с ограничения при извършването на дейности и лични или външни фактори“².

Тези дефиниции са контекстуални в смисъл, че отчитат характеристиките, както на индивида, така и на заобикалящата среда, и определят увреждането като резултат от взаимодействието между тях. Биопсихосоциалният модел, разглеждащ увреждането, обединява медицинския и социалния модел, като признава, че биологичните, психологичните и социалните фактори играят важна роля за човешката функционалност в контекста на дадено заболяване или болест. Следователно, интервенцията следва да е насочена както към индивида, така и към заобикалящата го среда (Smart, 2009 г.; Stiker, 2007 г.).

Описаната тук схема на субсидирана заетост представлява парична сума, изплащана на работодателя на човек с увреждания, но може да се твърди, че това, за което се употребяват предоставените парични средства, обикновено променя средата, а не човека с увреждане. Като средство за преодоляване на съмнения или опасенията на работодателя относно производителността на потенциалния работник, неговите отсъствия, зависимости или взаимодействията му с другите, субсидията за заплата е интервенция в „поведенческата среда“. В качеството си на финансова компенсация за намалена производителност тя също така внася изменения в заобикалящата среда, тъй като очакванията за количеството или качеството на продукцията са занижени. Използването на субсидията като компенсация за работното време на колегите на работника с увреждания, през което те му оказват подкрепа, също така би било намеса в заобикалящата работническа среда, докато използването на субсидията за допълнително обучение на работника с увреждания би допринесло за повишаване на работоспособността му и следователно това би било интервенция, насочена към самия работник с увреждане.

² Постановление на Фламандската обществена служба по заетостта и професионалното обучение, 2008 г., *Белгийски официален вестник* 27.1.2009 г., стр. 5170.

Връзката между медицинския и биопсихосоциалния модел на увреждането, от една страна, и на структурата на схемата, от друга, е отразена в двата основни метода за определяне на условията за достъп до субсидии за заплати, водещи до двата типа схеми (Osterle, 1992 г.:48). Според първия метод, решенията за предоставяне на достъп се основават изключително на информацията относно характера, степента и (очакваната) продължителност на уврежданията, без да се отчитат служебните задължения, които трябва да бъдат изпълнявани. В основата на този метод е залегнало предположението, че при определено равнище на тежест, всички увреждания оказват негативно въздействие при провечето работни ситуации. При този първи подход работодателите, например, винаги би следвало да имат право на субсидия за заплатата, ако работникът е слеп, глух или има тежко психично увреждане.

Вторият подход обвързва индивидуалната информация относно уврежданията със специфичната работна ситуация – работата, която лицето ще започне или вече има – и оценява въздействието на уврежданията върху трудовото изпълнение в конкретния контекст. В зависимост от задачите, които трябва да се изпълняват и от работната среда, такова въздействие може да е минимално или напълно да отсъства, и следователно няма основание за отпускане на субсидия за заплатата. Последниците от уврежданията могат също така да бъдат смекчени или отстранени чрез интервенция в работната среда (например чрез адаптиране на работното място, оборудването и инструментите, или чрез адаптиране на организацията на работния процес, или чрез оказване на персонална подкрепа). Това може да бъде покрито от целеви субсидии или от субсидия за заплатата. Тъй като при този метод решенията се вземат на основата на информацията относно конкретните трудови задължения в конкретна работна ситуация, за него понякога се използва терминът „конкретна оценка“, за разлика от „абстрактната оценка“, използвана при първия подход. Може да се твърди, че свързването на уврежданията с конкретна работна среда в най-голяма степен отговаря на биопсихосоциалния модел. Независимо от това, абстрактните оценки не противоречат напълно на този модел, при условие че уврежданията, даващи автоматично право на субсидия за заплатата, са тези, които биха създали проблеми в почти всяка работна среда, ако работното място не бъде адаптирано.

При сега действащата схема VOP II се използват и двата метода - CAO-26 основаваща се на конкретни оценки, VIP разчитаща изцяло на абстрактни оценки. ОСЗ взема решение за допустимостта на хората с увреждания, търсещи работа, въз основа на абстрактна оценка, като използва списък на уврежданията, информацията за обучение на лицето в учебно заведение за хора със специални образователни потребности, наличната информация за пригодността за заетост на хората с увреждания, които не са включени в списъка на уврежданията, или на външна мултидисциплинарна оценка. За увеличаване размера на субсидията или за преразглеждане след първия петгодишен период трябва да бъде извършена конкретна оценка.

Освен видовете оценка, срокът на изплащане на субсидията е друг важен аспект от структурата на схемата. Срочните целеви субсидии се основават на допускането, че субсидираният работник ще е възстановил напълно производителността си при изтичането на срока на субсидията. Такива са надеждите и по отношение на работниците с увреждания, но често в техния

случай е необходимо по-дълго време преди да постигнат „нормален“ резултат. Периоди на трудово изпълнение, отговарящо на стандартите, може да се редуват с периоди на ниска производителност (например при хора с психични увреждания), а някои работници с увреждания – например хора с интелектуални затруднения, може никога да не достигнат нивото на своите колеги без увреждания.

Според ОИСР, най-ефикасните схеми са тези, които са „правилно насочени към потребностите на работодателя и на работника и са гъвкави по отношение на срока и на работоспособността на лицето (която може с времето да се променя), така че да позволяват на работодателя да изпита работника, а ОСЗ – да намали или спре субсидията бързо, когато производителността на работника се повиши“ (ОИСР, 2010 г.: 136). Такива специално пригодени схеми съответстват на актуалното разбиране за увреждането - не като стабилна индивидуална характеристика, а като резултат от взаимодействието между уврежданията, които могат да се развиват, и заобикалящата среда, която също така може да се изменя. Следователно, субсидиите би трябвало да могат да се адаптират съобразно ситуацията.

3.6. Изводи.

Белгийските и фламандските схеми за субсидирана заетост могат да бъдат разглеждани като продължително експериментиране, довело до настоящата система, която е пригодена към потребностите на работодателите, желаещи сигурност в момента на назначаване на работника и гаранции, че субсидията ще бъде адаптирана към промените в трудовото изпълнение. Тя също така отговаря на потребностите на хората с увреждания, които изискват позитивни мерки при навлизането на пазара на труда и известна защита срещу уволнение, свързано с увреждането. За посредническите агенции схемата е гъвкава и лесна за използване инструмент, който все още не представлява тежко бреме за администрацията и бюджета на ОСЗ. Недостатък на системата е невъзможността да се „намали или спре субсидията бързо, когато производителността на работника се повиши“, съгласно изискванията на ОИСР, понеже първата конкретна оценка на производителността се извършва едва след пет години. Въпреки че схемата е с широк обхват, не всички хора с увреждания отговарят на условията за допустимост. Максималното равнище на субсидията (60%) отговаря на равнището на работоспособност, под което хората обикновено се считат за непригодни за редовна работа и може да бъдат насочени към защитена заетост. Минималното равнище (20%) изключва тези, чиято загуба на производителност е толкова малка, че те би трябвало да могат да се конкурират с работници без увреждания, при специални условия, като напр. специализирано обучение или адаптиране на работното място. Следователно, субсидираната заетост заема централно и жизненоважно място сред мерките за насърчаване на заетостта на хората с увреждания във Фландрия.

4. Социална икономика

Правителството има приета Стратегия за социалната икономика за периода 2009–2014 г.

4.1. Подкрепа на лицата от социалната икономика.

- В социалните предприятия са наети 3500 лица;
- В защитените предприятия са наети 16 000 лица с интелектуални затруднения и ментални увреждания;
- Чрез местните услуги са наети 2000 души;
- Обучение на работното място;
- Компенсация в размер на 40 – 75% за хора с увреждания;
- Мерки за подкрепа на 24 000 безработни лица с увреждания за повишаване на професионалната им квалификация; трудово посредничество; стажове в предприятия в обичайна работна среда и др.

4.2. Социални предприятия.

Във Фландрия социалната икономика е структурирана в 31 социално икономически центрове. Всички от тези 31 социално икономически предприятия са организации с нестопанска цел, които създават социални работни места. Фокусират се върху 3 основни цели:

- Намаляване на количеството на битови отпадъци, които трябва да бъдат изгорени / изхвърлени, чрез събиране на колкото е възможно повече предмети, които могат да се използват пак от отпадъчните потоци и да им се даде втори живот като се продадат в един от 108-те наречени ‘Kringwinkels’;
- Създаване на устойчиви работни места за хора, които са отдалечени от отворения пазар на труда, най-вече хора с ниско образование и тези, които от дълго време са безработни, както и на хора с увреждания.
- Достигане до колкото се може по-голям степен на повторно използване на събрания материал от битови отпадъци на месния пазар и предлагането им на ниски цени.

В тези социални предприятия 3 500 са хора, на които е създадена устойчива заетост. От тях са събрани 60 милиона kg материал/на година, а оборотът от дейността е €35 милиона/година.

Въпреки това: само 70% от събраните артикули стигат до повторно използване като 30% се връщат за смет.

5. Характеристика на пазара на труда

Пазарът на труда във Фландрия (Белгия) има своите общовалидни и специфични характеристики. Условно може да се раздели на:

- свободен пазар на труда, който се състои от всички компании и организации, работещи без подкрепа от държавата;
- *социален пазар на труда, който се състои от организации с дейност, финансирана частично от държавата чрез субсидии.* Тази категория от своя страна може да бъде разделена на следните части:

5.1. Социални предприятия.

Тези предприятия от социалната икономика предлагат работа на хора с психични и/или физически проблеми, които са били безработни най-малко пет години и които са без завършено средно образование. Това са дружества или организации, които предлагат предимно наставничество на работното място. Те подкрепят лицата на работното им място, осигуряват им обучение и ориентиране и им помагат да съвместяват работата с личния си живот.

Социалните предприятия предоставят подкрепа, свързана с: обучение и ориентиране на работното място на лицата, търсещи заетост, подкрепа на работниците да съвместяват работата с личния си живот.

Тези дружества получават максимум 50% работен капитал от държавата, а другите средства са от собствените им приходи.

5.2. Защитени предприятия.

Друга форма на организация (място) за трудова заетост за всички хора с намалена работоспособност, които желаят да работят, но не могат да си намерят временна или постоянна работа на свободния пазар на труда, са защитените предприятия. Хората, които работят в тях, трябва да са получили специално направление, издадено от Фламандската агенция за трудово посредничество (VDAB). Защитените предприятия назначават на всички налични работни места хора с увреждания, като отделят специално внимание на тези с най-тежки увреждания. Крайната цел на защитените предприятия е наемането на работа на хора с намалена работоспособност с цел да се подобри интеграцията им в обществото. Основният подход е трудовата заетост.

5.3. Трудово подпомагане.

Много от дружествата в сферата на социалната икономика и някои защитени предприятия предлагат възможности за работа по схемата „трудово подпомагане“. Това е алтернатива за неплатена работа на хора, които все още не са готови за

работа в социални дружества, защитени предприятия или обикновени търговски дружества.

5.4. Професионално ориентиране и насочване към подпомагане

Тази схема за достигане до конкретно работно място е предназначена за хората, които поради медицинска, физическа или психологическа причина, не са готови изобщо да направят крачката към търсене на работа. В повечето случаи, хората биват насочвани към **специален консултант от звената за специализирано ориентиране и консултиране на хора с намалена работоспособност (GTB)**. При това ориентиране специализираните звена (GTB) работят заедно с партньор по овластяване, психолог и психиатър върху социалните и емоционални бариери за започване на работа. Целта е да се работи за преодоляване на бариерите, за да може след този период човек да направи крачката към трудово подпомагане, защитено предприятие, социално предприятие или обичайно предприятие.

6. Анализ на добрите практики от политиките на Фландрия, Белгия в областта на професионалната рехабилитация, ориентиране, обучение и заетост на хора с увреждания

Заетостта е ключов елемент за социалното включване и икономическата независимост на всички граждани в активна трудова възраст. В тази връзка Фландрия има традиции и дългогодишен опит по отношение на социалната интеграция на хора с увреждания, с оглед увеличаване на техния дял на активност и преодоляване на бариерите пред участието на трудовия пазар. Особено добри практики са постигнати и по отношение осигуряването на заетостта на хората с интелектуални затруднения във Фландрия.

Фламандският модел, който беше изследван и описан в Сборник с добри практики в областта на професионалната рехабилитация, ориентиране, обучение и заетост на хората с увреждания, реализирани в Белгия и България, Том I, се характеризира с иновативност по отношение на българската действителност.

Инструментариумът на фламанския модел при осигуряването на заетост за хора с увреждания е насочен към:

➤ **Инструменти „за намиране на работа” – специализирано ориентиране и консултиране на хора с намалена работоспособност; центрове за професионално ориентиране; специализирани центрове за обучение и ориентиране (основно предлагат стаж в работна среда; трудово подпомагане (подготвяне за защитена заетост или заетост в обичайна среда);**

➤ **Инструменти „за създаване на работни места” – трудово подпомагане – рехабилитационни услуги за подпомагане на и връщане на работа на лица с увреждания; основни подкрепящи услуги в защитеното предприятие; трудова подкрепа в защитеното предприятие; подкрепена заетост; основни подкрепящи услуги в социални предприятия.**

Част II.

Някои от предоставяните услуги са общи (отнасят се до всички безработни лица, включително тези с увреждания), а други са специфични и са предназначени конкретно за целевата група.

Описаните добри практики от Фландрия представляват интерес както в своята конкретика като отделни мерки, услуги и дейности, така и като цялостен, завършен механизъм за намиране на работа и осигуряване на трайна заетост. Представените политики за намиране и създаване на работни места във Фландрия, могат най-общо да се характеризират като един комплексен и последователен модел. Той детайлно описва **отделните практики** от „входа” на системата, от първоначалната оценка и трудовото посредничество, преминава през различните етапи на ориентиране и обучение на хората с увреждания, каквито са инструментите за намиране на работа и се концентрира върху дейностите и услугите, подпомагащи хората с увреждания (центрове за оценяване, учебни центрове и защитени предприятия) за създаване на работни места и заетост. Предлагат се специализирани насоки, оценка и професионално обучение и ако работата на свободния пазар на труда не е постижима, се създават условия за заетост в социално предприятие, защитена или подкрепена заетост. С други думи, описаните практики показват как е организирана професионалната рехабилитация за хората с увреждания във Фландрия, какъв е пътят, който е необходимо един човек да извърви от трудовото посредничество, осъществявано от Фламандската агенция за трудово посредничество VDAB до реалната заетост.

Трудово посредничество

Фламандска агенция за трудово посредничество (VDAB)

Трудовото посредничество между регистрираните безработни лица и работодателите във Фландрия се осъществява от Фламандската агенция за трудово посредничество (VDAB). Безработните във Фландрия се консултират и получават направления от VDAB, която е задължена по закон да предложи на всеки човек направление. Ако безработното лице не приеме това направление, то рискува да изгуби обезщетението си за безработица. В същото време това обезщетение се изплаща безсрочно!

VDAB прилага два подхода при извършване на трудово посредничество за безработни лица с увреждания:

- Когато човек с увреждане може да си намери работа на свободния пазар на труда, трудовото посредничество се предоставя от „общата услуга” на VDAB.
- Ако VDAB установи, че един човек има нужда от специално направление, за да намери или задържи работата си, той бива насочван към специализирано ориентиране и консултиране на хора с намалена работоспособност (GTB).

VDAB предлага услуги за професионално ориентиране, обучение и заетост на всички участници в пазара на труда както следва:

*Услуги за
регистрирани
безработни
лица*

- **База данни** - богата информационна система с конкретни предложения за работа от една страна и хиляди автобиографии на кандидати за работа, от друга. Данните се актуализират всекидневно.

- **Консултанти** - информират, съветват, подпомагат и насочват безработното лице към работа или обучение за повишаване на квалификацията.

- **Обучение и курсове** - безплатни обучения и курсове, предоставени от центрове за обучение на VDAB или други центрове - доставчици на специализирани курсове.

*Услуги за
заети лица*

- **Кариерно ориентиране** за заети лица, които искат да се насочат към нова работа. Процесът се състои в предоставяне на информация за различните длъжностни характеристики и уменията, които са необходими за изпълнението на съответната работа. **Ваучери за обучение.** Ваучерите се финансират от властите и дават на заетите лица възможност да се запишат на курсове за професионално обучение на намалени цени.

*Услуги за
работодатели*

- **Бази данни** - работодателите могат да публикуват свободните си работни места. Разпространява се чрез местните бюра по труда, на уебсайта на VDAB и чрез специалните компютри на VDAB. Ако са регистрирани, работодателите могат също така да ползват базата данни с автобиографии, за да търсят подходящ кандидат за свободното работно място.

- **Представяне на дружеството** - на уебсайта на VDAB, работодателите могат да представят дейността на своето дружество и какви свободни работни места предлагат.

- **Кандидатстване за субсидии** - субсидии за работодателите, които наемат хора от неравностойните групи на пазара на труда, в т.ч. и хора с увреждания. На уебсайта на VDAB работодателите могат да кандидатстват за някои от тези субсидии.

VDAB предлага различни възможности за индивидуално професионално обучение. Безработните лица получават възможност да усвоят работата на работното място. Работодателят получава субсидия от агенцията за 2-месечно обучение на кандидата. След което се задължава да го назначи на трудов договор, като през следващите няколко месеца няма право да го уволнява.

Фламандската агенцията за трудово посредничество изпълнява и редица специфични функции и предоставя богата гама от услуги, насочени към хората с увреждания - т.нар. „преки услуги“ и „пренасочване“ към специализирани услуги и заетост.

В рамките на VDAB работят **специализирани клубове** (напр. Клуб „Работа“, „Клуб 50+“), където се осъществяват специализирани консултации

Част II.

за различни рискови групи – хора с намалена работоспособност, със специални потребности, възрастни над 50 г. и др.

Широко разпространена в Белгия е дейността на **агенциите за временна заетост**. Има много частни агенции, които посредничат между работодателите и хората, наети на временна работа. Не са редки случаите, когато временната работа може да доведе до по-дългосрочна заетост.

Изводи и заключения

- Трудово посредничество във Фландрия е система за предоставяне на широк набор от услуги за търсещите работа и за работодателите;
- Ролята на посредничеството е да подобри функционирането на трудовия пазар и да стимулира прозрачност на пазара на труда;
- Фламандската система се отличава с добра информационна обезпеченост на безработни и работодатели;
- Активно се прилага на практика индивидуалният подход – провеждат се информационни срещи – индивидуални и групови, личен наставник осъществява събеседване, консултиране и насочване на безработните; в случай на необходимост от по-специализирани насоки консултантите насочват лицата със специфични потребности към специализирани институции, които имат конкретни познания за определените групи търсещи работа;
- Информационната база е на много високо ниво – база данни, уебсайта на VDAB; специални посттерминали (компютри) за търсене на свободно работно място.

Специализирано ориентиране и консултиране

Звена за специализирано ориентиране и консултиране за хора с намалена работоспособност (GTB)

GTB е услугата, която насочва безработните лица с намалена работоспособност към работа. Тази работа може да бъде платена или неплатена, като напр. трудово подпомагане или доброволна работа. GTB работи на регионално равнище, като има и местни звена и екипи във всичките 5 провинции на Фландрия. На първо място консултантите от организацията работят в посока постигане на платена заетост, в случай, че платената работа не е реалистичен вариант за конкретния човек, се насочват към алтернативна неплатена работа.

Целева група на GTB – 30 000 лица, която включва:

- ✓ хора със социални, физически, интелектуални, сензорни или множествени ограничения, които им създават затруднения да си намерят сами работа на свободния пазар на труда или в защитена заетост;
- ✓ хора с психични проблеми;

- ✓ младежи, които са завършили учебно заведение за хора със специални образователни потребности;

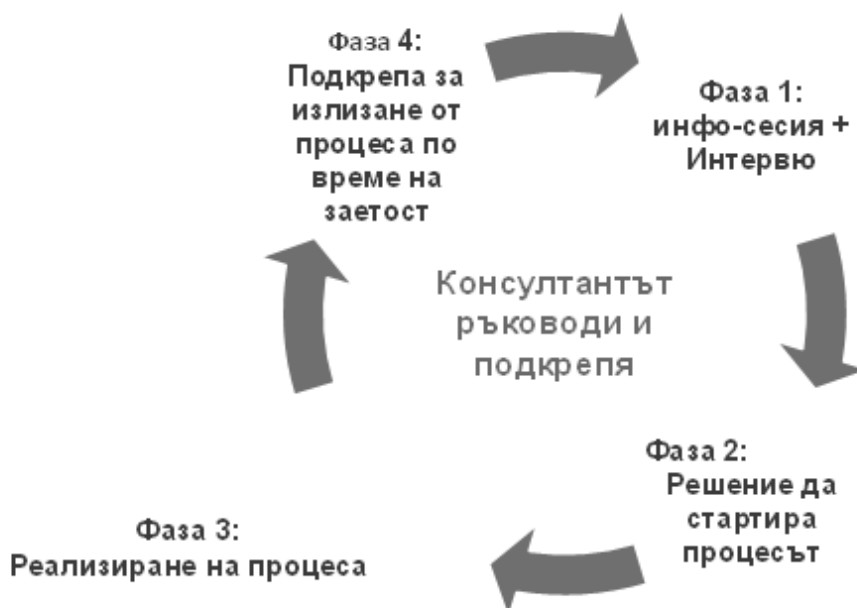
Екип на GTB за предоставяне на услугата: 127 консултанти на пълно работно време; 16 администратори и компютърни специалисти на пълно работно време; 7 ръководители и координатори на пълно работно време и 12 служители-тренери на екипите и служители по проекти на пълно работно време.

Дейностите на организацията са насочени изцяло към безработни лица с трайно намалена работоспособност. **Такъв показател може да бъде всеки продължителен и значим проблем по отношение на участието в трудова заетост.** Този проблем може да бъде комбинация от интелектуални, психични и физически проблеми, както и лични проблеми или причини, породени от външен причинител. За ориентир по отношение на показателите, VDAB е изготвила списък с диагнози, които се приемат за показател за намалена работоспособност, съобразен с критерии от медицинските наръчници DSM IV-TR и ICD 10. Освен този списък, **Центърът за проверка на професионалната пригодност** може да установи дали хората проявяват този показател – въз основа на медицински или социално-икономически проблеми.

Основната цел на специализираното ориентиране и консултиране за хора с намалена работоспособност е предоставяне на **професионална рехабилитация** – курс или обучение за усвояване на нова професия, помощ при кандидатстване за работа **и устройване на работа** – консултиране по време на работа. За целта разработва индивидуална кариерна пътека:



Модел на кариерна пътека: 4 фази



Част II.

Две са клиентските групи на GTB:

➤ **всеки човек с увреждане, който има въпрос свързан с трудова заетост**, е възможен клиент на GTB. По време на пърия контакт се установява дали може да бъде подпомогнато лицето или не. Ако отговорът е не, лицето се пренасочва към други услуги.

➤ **работодателите** с въпроси, отнасящи се за хора с намалена работоспособност, могат да поискат услугите на GTB.

GTB също предлага кариерно консултиране за **заети хора с увреждане**. Кариерното консултиране може да започне единствено при желание от заетия.

Кариерното консултиране помага на служителите в кариерните избори и предлага на индивида професионален партньор, който да му помогне да получи:

- представа за своите силни страни, умения, качества, интереси, във връзка с бъдещето развитие на неговото работно място;
- представа за възможностите да постигне мечтите си.

Лицата биват подпомагани чрез серия от интервюта, комбинирани с използването на задачи и тестове за размисъл в процеса на откриване, засилване и/или развиване на нужни умения, за да могат активно да управляват собствената си кариера. Самонасочването и самостоятелността са от първостепенно значение.

Веднага след като работникът разбере какво точно иска, тази кариерна цел се превръща в персонален план за развитие. Планът помага за предприемането на действия и позволява вземането на информирани решения – за да узнае не само какво иска, но и също така как може да го постигне.

GTB подпомага **самостоятелно заетите лица**. Ако клиентът има идея да започне самостоятелен бизнес, но има още много съмнения и въпроси, може да стартира с персонализирана пътека, където да работи със специалисти в сферата на предприемачеството, като Co&go. Co&go е бизнес организация, която предоставя подкрепа за търсещите работа, които искат да започнат свой бизнес. Те предоставят безопасна рамка: потенциалните предприемачи могат под закрилата на Co&go да започнат и да тестват жланите дейности. Те поддържат своя статус на безработни и продължават да получават обезщетения. Базирайки се на истински опит, кандидат- предприемачите решават дали техния бизнес проект е възможен на практика и дали да направят стъпката към статус „самостоятелно заети”.

За хора, отдалечени от пазара на труда, е необходима предварителна пътека (предварителна професионална рехабилитация). Тази пътека подпомага хората да ликвидират редица бариери, свързани с работата. Тези бариери са позиционирани в два раздела: **медицински проблеми**, интелектуални затруднения и психични проблеми и **социални бариери**: трудности, свързани с намирането на жилища, финансовата ситуация, хигиената и т.н. За да се елиминират тези бариери, GTB струдничи с организации за социални грижи и социално подпомагане.

От друга страна, важна част от работата на GTB е да информира **работодателите** за субсидиите, които могат да получат при наемане на работа на хора с увреждания и помощта, която могат да получат при наставничеството на работното място на новонаетите хора с увреждания през първите няколко месеца работа.

Друга важна дейност на GTB е да представи на работодателя силните страни и умения на човека с увреждане, назначен от него.

GTB е оправомощено да издава направление за защитено предприятие. Във Фландрия, Белгия всички хора, които искат да работят в защитено предприятие, трябва да получат специално направление въз основа на своето увреждане. Отделът за намалена работоспособност е звеното, което разглежда информацията и решава дали този човек попада в целевата група работници от защитено предприятие.

GTB разглежда възможностите на даден клиент за правото на обезщетение, което се получава като субсидия от работодателя му.

GTB приключва с консултирането, когато хората получат платена работа и след като работят за по-дълъг период, най-малко 3 месеца. За хората, които са обхванати от схемите „трудово подпомагане” и „насочване към работа и грижи”, последващите действия могат да продължат до две години. Ако след тези 2 години се установи, че клиентът е постигнал максималното по отношение на възможностите си, GTB прекратява насочването към друга работа, а клиентът продължава да получава подкрепа на работното място от наставниците от трудовото подпомагане или от доброволци.

Статистика за 2011 г.: През 2011 г. новорегистрирани са 6 885 лица. 60% от регистрираните са изпратени от VDAB, 40% са хора, които са загубили работата си и се регистрират отново, посредством тяхната собствена мрежа от партньори като услугите за безработни, здравни институции, обучителни институции и болнични заведения. От общия брой регистрирани - наети 3247 клиенти до м. декември (два пъти повече от 2010 г.) при средна продължителност на една кариерна пътека: основно 2 години, от които 1,35 години в GTB.

Текущи данни:

- 50% намират платена работа, от тях - 66% на свободния пазар на труда; 33% в защитена заетост; 14% извършват доброволческа работа; 20% прекратяват кариерната пътека поради болест.
- Устойчивост на заетостта: След 6 месеца 80% все още работят (процентът е малко по-висок в SEC)
- 2/3 използват една или повече специални мерки за подкрепа на заетостта.

Изводи и заключения

- Услугата за специализирано ориентиране и консултиране на хора с намалена работоспособност (GTB) стартира с метода на овластяването. Като придобие вяра в своите способности и мотивация, търсещият работа човек получава необходимото признание. Чрез подкрепата, която получава за своя избор и начин на живот, той укрепва и започва да вярва в себе си.

- Основен принцип на работа в организацията е „търсене на подходяща работа за търсещия работа”. GTB предприема индивидуален подход при търсенето на съответствие между клиента и работното място. Идеята е да се повишат

знанията на работодателите за индивидуалните качества на лицата с увреждания. Най-важното тук е голямата социална мрежа от работодатели, други организации и агенции за социално подпомагане с положителен опит.

- Системата на ориентиране и консултиране предоставя възможности за определени обезщетения и субсидии.
- Звената за специализирано ориентиране и консултиране на хора с намалена трудоспособност консултира клиента по време на целия процес и период на намиране на работа, като се запазва индивидуалният подход, тясната връзка с бенефициента и се проявява гъвкавост при осъществяването на отделните практики.

Проверка на професионалната пригодност и консултиране за работа

Специализиран център за проверка на професионалната пригодност (GA)

Специализираният център за проверка на професионалната пригодност има за цел да проверява професионалната подготовка, пригодността за заетост на хората с намалена работоспособност и да им предоставя съвети и консултации за възможностите за реализация на пазара на труда. На територията на Фландрия работят 17 центъра. В центровете са структурирани различни екипи: експерти диагностицират трудовите умения; Специализиран съвет за професионално ориентиране, в съответствие със способностите и ограниченията на човека на пазара на труда; Съвет за мерките за подкрепа на заетостта.

Служителите по диагностициране на GA имат специфични квалификации и подходящо оборудване за тестове според увреждането на човека.

Повечето от центровете са общи и приемат всички хора с увреждания, но има и тясно специализирани за конкретни целеви групи, напр. Консултантската агенция Brailleliga, специализирана в проверка на професионалната пригодност и консултиране на хора с нарушено зрение.

Основната задача на специализираната агенция Brailleliga е да информира и насочва незрящите и хора с нарушено зрение за съществуващите уреди за подкрепа и улеснение на всекидневието им, да консултира нуждаещите се относно помощите от държавата и от здравното осигуряване, които покриват част от разходите за тези уреди. Организацията предоставя различни услуги и дейности, свързани със свободното време. Brailleliga е организация с нестопанска цел, която се финансира главно от фламандските власти, както и от спонсори и дарения от организации и частни лица.

Специализираната агенция работи с висококвалифициран персонал от лекар (в случая офталмолог), социални работници, психолози и ерготерапевти. В този мултидисциплинарен екип с конкретния човек с увреждане работят различни специалисти, като вниманието се насочва към всеки аспект от живота на човека,

от всекидневието и работата, до неговите чувства, емоции и способностите му за справяне с увреждането. Целта на консултантските агенции е да дадат съвет за нещата, които клиентите могат да правят както в личния, така и в професионалния си живот. След решаването на някои тестове за професионални интереси, умения или концентрация, те могат да дадат съвет и направление за реалистично работно място или обучение.

С напредъка на технологиите са разработени множество уреди и специализиран софтуер, които се предоставят от фламандските власти на хората с увреждания, в т.ч. в полза на незрящите или хората с нарушеното зрение, вкл. редица приложения в областта на софтуера за синтезирана реч, които разпознават описания с реч или преобразуват речта в писмен текст.

Изводи и заключения

- Хората получават направления от центрове за проверка на професионалната пригодност и консултиране за работа, включително и от мултидисциплинарни екипи в специализирани центрове.
- Повишаването на пригодността за заетост и осигуряването на заетост на безработни хора с трайни увреждания са предпоставка за преодоляване на социалната им изолация и за пълноценното им интегриране в обществото.
- Цялостен подход за осигуряване на помощно-технически средства на лица с увреждания.

Специализирано образование и обучение

Специализирани центрове за обучение и ориентиране - GOB

Специализираните центрове за обучение и ориентиране (GOB) организират и провеждат обучения за хора с намалена работоспособност. Те предлагат някои основни теоретични курсове, като предлагат стажове за придобиване на опит и/или усвояване изпълнението на конкретната дейност на работното място.

GOB се фокусира основно върху хора с увреждания, които могат да си намерят работа на свободния пазар на труда с помоща на специализирано обучение и посредничество, така че да запазят работата си. Тяхното обучение и наставничесто може да включва следните модули:

- ✓ обучение/образование в техните центрове;
- ✓ пробни стажове в различни работни среди, максимум 800 часа в рамките на максимум 8 месеца;
- ✓ GIBO (Индивидуално специализирано професионално ориентиране и обучение на работното място) .

Една част от центровете поставят акцент върху физическия труд, като

работа във фабрика или склад, градинарство и чистене. Тези центрове за обучение организират предимно стажове за усвояване на работата на работното място.

Друга група центрове се фокусират върху нефизическия труд, като администрация, информационни и комуникационни технологии. Те също организират главно стажове, но клиентите им в повечето случаи имат нужда предимно от базисни умения в области като компютри и администрация.

Центровете се финансират от VDAB (Фламандската агенция за трудово посредничество) и ЕСФ.

Предоставянето на услугата се състои от няколко етапа - *въведение, ориентиране, курсове и обучение, стажове, консултиране на наети лица с намалена работоспособност.*

Въведение - хората, които желаят да се обучават, първо получават покана за информационна среща в малка група, последвана от индивидуално интервю с трудов наставник.

Следващият етап е свързан с **ориентирането** и включва занятия с продължителност две седмици, в рамките на които клиентът изпълнява определени задания (тестове за умения като четене, писане, математика и разбиране); възлагат се групови задачи (напр. подготвяне на презентация). Този период на активна работа дава известна представа за уменията и личността на клиента.

След идентифицирането на възможностите и потребностите на хората, потърсили помощ в центъра, се пристъпва към насочване, организиране и провеждане на **курсове за обучение** за придобиване на основни или допълнителни знания и умения.

В случаите, когато са налице достатъчни теоретични познания, но липсва практически опит, центровете предлагат възможности за провеждане на **стаж на конкретно работно място**. Периодът на стажуване може да варира от една седмица до една година. Ако стажът е по-дълъг от няколко седмици, той получава статут на „специализирано индивидуално професионално обучение“. След максимален период от 12 месеца работодателят трябва да предложи на стажанта договор и не може да го уволни през следващата една година. Ползата за обучаемия е, че той получава заплата, изплащана от субсидията от Фламандската агенция за трудово посредничество.

Консултации за наети лица с намалена работоспособност, които имат проблеми на работното си място. Основна цел на консултирането е запазване на работата им.

Изводи и заключения

- Специализираното ориентиране, образование и обучение играе ключова роля и е предпоставка за създаването на заетост на хората с увреждания.
- Идентифицирането на възможностите и потребностите е от изключително голямо значение за насочването и намирането на подходяща работа.
- Центровете за обучение и ориентиране работят активно с конкретни работодатели, при които се осъществява стажуване и наставничество на работното място.

Трудово подпомагане

Подпомагане за защитена заетост или заетост в обичайна среда

Докато първите четири практики в белгийския модел за професионалната рехабилитация, ориентиране, обучение и заетост на хора с увреждания бяха свързани с „намиране на работа”, то трудовото подпомагане представлява първият инструмент или преходът от намиране към създаване на заетост.

Трудовото подпомагане по своята същност представлява неплатена алтернатива за хората с намалена работоспособност, които желаят да направят стъпката към платена работа, но все още не са готови на това поради различни причини (напр. социални, здравни или психични проблеми). Целта на схемата „трудово подпомагане” е да активизира хората с намалена работоспособност и да им даде възможност да преминат след време към работа в социално или обичайно предприятие.

Практиката показва, че колкото по-дълго хората не участват активно на пазара на труда, толкова повече те се отдалечават от него. Трудовото подпомагане се опитва да отговори на всички тези проблеми, като предлага алтернатива на платения труд. Хората, които редовно участват в тази схема, запазват правото си на обезщетения за безработица. Като бонус повечето от тях подобряват своята увереност. Чувстват се полезни и могат да направят първата стъпка към пазара на труда.

Схемата „трудово подпомагане“ е съобразена с различните причини за отпадане или отдалечаване от трудовия пазар – несправяне с напрежението, свързано с платената работа, по здравословни причини, те не могат да постигнат темпото, необходимо за изпълнение на установените от работодателя стандарти. Други не могат да се справят със стреса от преминаването от работа на непълен работен ден към работа на пълен работен ден. Други пък трябва още да поработят върху трудовите си умения и нагласи. Поради всичко това, услугите на схемата „трудово подпомагане” също са многообразни и комплексни. Лицата, желаещи да бъдат подпомогнати, се насочват към:

- проверка на професионалната пригодност и консултиране;
- други започват работа на минимално работно време (най-малко осем часа седмично). Целта е постепенно това работно време да се удължава така, че да стане равностойно поне на продължителността, която обичайно се приема за непълно работно време на свободния пазар на труда.

Възможно е работещият сам да организира работния процес и да определя темпото на работа. Ангажимент на работодателя е да адаптира някои работни места съобразно нуждите на съответния работник, за да се гарантира, че на всеки са създадени необходимите условия за труд, за да си върши работата и постепенно да я усъвършенства.

Изводи и заключения

- Схемата „трудово подпомагане” е важен инструмент в рамките на социалната икономика и е алтернатива за голяма част от обезкуражените по различни причини лица.

Част II.

- Трудовото подпомагане предлага дейности в реална работна среда, които са свързани с производство или услуги. При тази схема хората работят доброволно и получават помощ и подкрепа от наставници на работното място. Предимството е, че задачите на работното място могат да се изпълняват с индивидуално темпо.
- Проектите за трудово подпомагане се изпълняват в социални или защитени предприятия и се финансират от фламандското правителство.

Защитени предприятия

Основни подкрепящи услуги в защитеното предприятие

Защитено предприятие във Фландрия е: *„мястото за трудова заетост за всички хора с намалена работоспособност, които желаят да работят, но не могат да си намерят временна или постоянна работа на свободния пазар на труда. Защитените предприятия се стремят да назначават на всички налични работни места хора с увреждания, като се отделя специално внимание на тези с най-тежки увреждания. Крайната цел на защитените предприятия е наемането на работа на хора с намалена работоспособност с оглед интегрирането им в обществото чрез трудова заетост“.*

Фламандските защитени предприятия осигуряват специално адаптирани работни места на хора с увреждания. Регионите в Белгия - Фландрия, Валония и Брюксел поемат отговорността за интеграцията на хората с увреждания, включително за защитените предприятия. Във всяко защитено предприятие в производствените помещения работят трудови наставници. Те представляват почти 2/3 от общата численост на персонала. Във всяко защитено предприятие има средно по 1 трудов наставник на 9 работници с увреждания. В качеството си на трудови наставници те често са свързващото звено между клиента и работника с увреждане. Трудовият наставник напр. има за задача да гарантира, че поръчката може да бъде изпълнена от работника с увреждане, съгласно изискванията на клиента. Тук е налице истинско предизвикателство: ако работата е твърде проста, работниците с увреждания се обезсърчават. Ако е твърде сложна, те напускат предприятието.

Когато работник с увреждане започне работа в защитено предприятие, той се включва в дейността по „ориентиране“. Целта е да установи способностите и ограниченията, предпочитанията и интересите на съответния работник, за да се определи изпълнима за него професионална дейност, както и определяне на нагласите и уменията. На етапа на ориентиране защитеното предприятие получава добра представа за това какви задачи може и обича да изпълнява работникът, на какви допълнителни технически умения трябва да бъде обучен в зависимост от определената длъжностна характеристика и какъв период на наставничество е необходим за изпълнение на конкретната длъжност. Чрез дейността по ориентиране се определя още: дали е необходимо приспособяване на работното място от ергономична гледна точка, и ако такава необходимост е налице, в какво следва да се изразява приспособяването; дали и какви указания трябва да се дават.

Резултатът от етапа на ориентиране може след това да се използва за определяне на подходящо работно място в защитеното предприятие за работника с увреждане.

Всички работници в защитени предприятия, работещи на редовни трудови договори, включително тези с тежки увреждания, получават възнаграждение, не по-малко от минималната работна заплата за страната.

Основните подкрепящи услуги в организацията на работата в защитеното предприятие са от особена важност за работещите хора с увреждания. В сравнение с обикновените търговски дружества, защитените предприятия поддържат длъжности, изискващи някои много специфични умения, като например: началник производство/трудов наставник; социален работник/медицинска сестра в отдел „Социални услуги“ на предприятието; координатор по качеството; отдел „Методика“.

Наличието на отдел „Социални услуги“ във всяко защитено предприятие е задължително и субсидирано от държавата. Служителите в отдела оказват подкрепа и съдействие на работниците с увреждания по проблеми, свързани както с производството, така и с професионалните им задължения.

Значението на един отдел „Методика“ в защитеното предприятие е много важно. Тук е мястото, където се разработват, въвеждат и използват специални методики за съпоставяне на способностите на работника с увреждания с изискванията на конкретните задачи и се адаптират възможностите към производствения процес. Благодарение на този експертен опит дори някои твърде сложни на пръв поглед задачи могат да се изпълняват от работници с увреждания.

В защитените предприятия работят инженери, ерготерапевти, техници в производството и социални работници, чиято задача е да преобразуват сложните дейности в задачи, които могат да бъдат изпълнени от работници с увреждания.

От друга страна, дейностите и задачите, свързани с ориентирането и обучението, подбирането на подходящо работно място за работника, разработването на индивидуално подготвени, съобразени с нуждите на работника с увреждане задачи, както и последващата грижа за работниците, представляват основните подкрепящи услуги в защитеното предприятие.

Практиката в тези предприятия показва, че голяма част от хората с увреждания могат да изпълняват задачи и дейности, които никога не са си представяли, че могат да вършат, благодарение на индивидуално изработените помощни средства. Този факт е доказателство, че може да се постигне много, ако се инвестира в хората.

Изводи и заключения

- Защитените предприятия имат социална цел – осигуряване на заетост за хора с увреждания, същевременно средствата за постигането ѝ са икономически. От една страна организацията и управлението на защитеното предприятие са доста сходни на тези в обичайното дружество, но от друга страна защитените предприятия имат социална цел, която се илюстрира от специалните подкрепящи услуги като наставничество и помощ за работниците с увреждания.

- Защитените предприятия разполагат с експерти с различна квалификация, за да гарантират възможността за адаптиране на задачите съобразно

способностите на работниците с увреждания.

- Предизвикателството се състои в това да се намери точният баланс между способностите на работниците с увреждания и изискванията на работата. Това е необходимото условие, което прави работата привлекателна и гарантира, че работникът с увреждане е удовлетворен, от една страна, а от друга - така се осигурява високо качество за клиента.

Защитени предприятия

Основни дейности в защитените предприятия

Съществена гаранция за функционирането на едно защитено предприятие е наличието на достатъчни по обем и доходност дейности. Държавната субсидия, която се предоставя на предприятието, е предназначена единствено да компенсира загубите от намалената производителност на служителите с увреждания. Следователно защитените предприятия трябва да генерират достатъчно финансови средства (над 50% от всички приходи), за да покрият разходите и да поддържат социално-икономически баланс.

Дейността на защитените предприятия в днешно време е коренно различна от дейностите в началото на съществуването им, когато работещите в тях са лепели марки на пощенски пликове и са правели плетени столове.

През последните години защитените предприятия във все по-голяма степен се превръщат в истински съвременни предприятия, като дейностите, изпълнявани от тях в сферата на промишлеността и услугите са много разнообразни - от градинарство през опаковане до асемблиране на електронни компоненти.

Повечето защитени предприятия се насочват към предоставянето на качествени услуги като подизпълнители в сектора „опаковане“. В тази връзка предприятията разполагат с разнообразна техника за механизизирано опаковане на изделия. Дейностите по опаковане съвсем не са маловажни, имайки предвид, че за да се спечелят и задържат клиенти като „Проктър & Гембъл“, непрекъснато трябва да се спазват голям набор от различни критерии за качество. Сходна дейност, която се извършва в много защитени предприятия, е преопаковането на стоки от стандартни в специално разработени опаковки.

Други основни дейности, които се извършват в защитените предприятия, са:

- подготовка на крайните продукти в текстилната промишленост (гладене, етикетирание, сортиране и н.т);
- пране и химическо чистене на работно облекло;
- конфекция и дребни шивашки услуги;
- книговезки услуги;
- градинарство;
- електроника: производство на комплекти за окабеляване и кабели, монтаж на кабели;
- дребни услуги в дома и около него;
- печат върху текстил;

- рециклиране;
- почистване и услуги за чистене;
- дърводелство;
- метал
- и други.

Това изброяване, изброяване не е изчерпателен списък на дейностите, но то дава добра представа за разнообразието от дейности, осъществявани от защитените предприятия.

Изводи и заключения

- Защитените предприятия изпълняват голямо разнообразие от дейности: за разлика от обичайните дружества, защитените предприятия не формулират първо своя предмет на дейност, а след това да търсят работници, които са подходящи за изпълнението му. *Защитените предприятия наемат хора с увреждания, а след това търсят дейности и задачи, които са подходящи (или могат да бъдат адаптирани) съобразно наличните способности на работниците с увреждания.*

- Когато се приема дадена поръчка, защитените предприятия трябва винаги да имат предвид своята специална мисия, т. е. наемането на работа на хора с увреждания, които ще изпълняват задачите, свързани с изпълнението на поръчката на клиента.

- Защитените предприятия са натрупали богат опит в сферите на наставничеството и менторството, адаптирането на работата и работните места, както и обучението на хората с увреждания.

Трудово подпомагане в защитеното предприятие

Трудовата заетост на хората с увреждания може да се разглежда като един цялостен въпрос с две страни: от една страна са хората с увреждания, които не са в състояние да работят в производствена работна среда по трудов договор, а от друга - са тези, които работят по трудов договор на свободния пазар на труда.

При трудовото подпомагане в защитеното предприятие се разглеждат въпросите за организацията на дейностите за хора с увреждания, които не могат да работят на трудов договор нито в защитено предприятие, нито на свободния пазар на труда. За тези хора, обаче, може да е много полезно да изпълняват средни по трудност дейности от типа на трудовите задължения (в производството или в сферата на услугите), които създават реални възможности за социалното им включване и участие в обществото. Лицето с увреждания няма редовен трудов договор и не получава заплата, защото все още не може или вече не може да изпълнява изискванията за висока производителност, приложими към работещите

на трудов договор. Лицето се запознава с технологията на изпълнението на работата в работна среда, но без напрежението, свързано с платената работа.

Схемата „трудова подпомагане“, по която някои защитени предприятия имат право да предлагат в ограничен обем работа и наставления на хора с увреждания, може да се опише по следния начин: Фламандската агенция по заетостта насочва някои продължително безработни лица с психични, медицински или социални проблеми, които не могат, вече не могат или все още не могат да бъдат наети на работа по трудов договор към защитените предприятия. Тези хора получават парична помощ, а не заплата. Защитеното предприятие им предлага необходимите насоки и наставничество така, че те да свикнат с организирана работна среда. Държавната субсидия за тези предприятия е в размер на 3,5 евро на час (за трудово подпомагане). Средствата са предназначени да компенсират необходимото време за наставничество, отделено от служителите на предприятието. Предлаганите дейности могат да бъдат: помощ в заведението за хранене в защитеното предприятие, включване в техническото обслужване, градинарство, участие в почистването, помощ при прането, рециклиране и т. н.

В защитеното предприятие, което предоставя трудово подпомагане, се прилага намалено работно време (обикновено започват с работно време от 8 часа седмично и постепенно се увеличава). Основната идея на схемата е хората с увреждания да получат голям брой възможности и стимули за реализация на трудовия пазар.

Трудовото подпомагане в защитените предприятия е сравнително нова практика, стартира наскоро и в малък обем. Повечето хора с увреждания, които работят по схемата, не работят в защитени предприятия, а в друг тип организации. Тези хора получават парична помощ (поради тяхното увреждане, заболяване, продължителна безработица или по други причини).

На хората с увреждания се предлагат и **други различни форми на трудово подпомагане, извън защитените предприятия:**

➤ *Трудово подпомагане в работилница* (не защитено предприятие). Хората, които изпълняват трудова дейност в работилница, „работят“ заедно, като произвеждат продукт или предоставят услуга. Това може да става в дневни центрове, които предлагат разнообразни дейности като работа в работилници, градинарство или полупромишлена работа. Дневните центрове предлагат също обучение и терапия в различни области.

➤ *Неплатена подкрепена заетост.* За разлика от редовната подкрепена заетост, хората с увреждания във Фландрия могат да изпълняват трудова дейност и в търговски дружества, но без да получават заплата. Единствената цел в този случай е интегрирането в обществото. Примерите за такива дейности включват помощник в библиотека, във ферма, в пекарна и т. н.

Изводи и заключения

- Практиката показва, че професионалното равнище на средния работник, зает чрез схемата на трудовото подпомагане, е по-ниско от това на средния работник в защитено предприятие. Това често са хора, които в известна степен имат същите трудови умения като работниците с увреждания, заети в

защитени предприятия, но поради някакви причини не получават „входен билет“ за защитеното предприятие. Голяма част от тези хора са работили на свободния пазар на труда, но вече дълго време са „извън“ него (поради лични причини, заболяване и т. н.) и са изгубили много от професионалните и социалните си умения.

- Осигуряването на работа в производственото помещение, т.е. в реална работна среда е от особена важност за приобщаването и адаптацията на хората.
- Трудовото подпомагане се явява форма на приобщаване и реинтеграция в сферата на пазара на труда не само за хора с увреждания, но и за обезкуражени, продължително безработни лица.

Фирмени договори

Специална форма на заетост в защитените предприятия

Схемата „фирмен договор“ представлява една специална форма на заетост в защитените предприятия. При фирмения договор работниците с увреждания от защитеното предприятие работят на обекти на клиента. Работниците с увреждания получават заплатата си и остават на щат в защитеното предприятие. През последните години работата по фирмени договори или т.нар. „анклав“ става все по-важна и популярна за защитените предприятия, като към момента около 14% от цялото отработено време се извършва по тази схема. Делът нараства с всяка изминала година и през 2011 г. около $\frac{3}{4}$ от тях са използвали фирмени договори.

Основните характеристики и условия на работата по фирмен договор могат да се обобщят по следния начин:

- Работниците остават под ръководството на защитеното предприятие и получават своите преки задачи от началника/ трудовия наставник от защитеното предприятие.
- Постоянно ръководство от защитеното предприятие – в нормативната уредба, регламентираща анклавите, е предвидена гаранция за организирана и осигурена подкрепа от опитен и/или квалифициран трудов наставник (който е служител на защитеното предприятие).
- Застраховане - защитеното предприятие сключва специални застраховки срещу трудова злополука, съобразени с фирмения договор и работната среда на обекта на клиента (в съответствие със съответните рискове).
- Адаптиране на работното място, когато е необходимо, с оглед повишаване на качеството и производителността.

Изводи и заключения

- Работата по фирмени договори предоставя редица предимства както за клиента, така и за работещите хора с увреждания в защитените предприятия.
- Практиката показва, че понякога е по-ефективно работата за даден

Част II.

клиент да не се изпълнява на територията на защитеното предприятие, а да бъде изнесена в обекта на клиента. Това осигурява доста предимства на клиента:

- икономия на време, планиране, логистика и транспортиране на стоките;
 - осигуряване на по-добра координация с производствения процес на клиента: без прекъсване на производствения процес, по-добра организация на производствения процес, поради пряката връзка и комуникация с клиента;
 - по-ефективно справяне с непредвидени обстоятелства: когато клиентът се сблъска с временно и краткотрайно върхово натоварване, защитеното предприятие може да предложи допълнителна гъвкавост и готовност за обслужване, където и когато е необходимо. Числеността на екипа може бързо да се променя;
 - мерки в отговор на възможен недостиг на работна ръка на пазара на труда и предлагане на алтернативни подходи в подобни ситуации;
 - безадминистриране на персонал, подбор, последващи действия, не се изплащат болнични, няма осигурителни вноски. Автоматична замяна при заболяване: екипът винаги е с необходимата численост;
 - особено лоялни и мотивирани работници за работа, която често изглежда отегчителна и монотонна (ръчна, повтаряща се работа и работа, състояща се от многократни опростени действия);
 - трудовите задачи са добре подготвени от специализираните служители на защитените предприятия.
- Работниците с увреждания, които са наети за работа в „анклави“, са удовлетворени от работата си и работното място в търговско дружество. Работата им често се приема като „работа в дружество Х“, а не като работа в „защитено предприятие“ и в резултат на това хората с увреждания се чувстват по-високо ценени в своята социална среда.
 - Въпреки нарастващия успех на „анклавите“, защитените предприятия все още изпитват известна несигурност от юридическа гледна точка, тъй като нормативната рамка в тази сфера е доста ограничена. Съществуват две разпоредби, регламентиращи организацията на „анклавите“: колективни трудови договори и наредба на бившата Агенция за субсидиране (от 1975 г.).

Пример за прилагане на методиката „Подкрепена заетост”

Преход към щатна работа на свободния пазар на труда

Методиката „Подкрепена заетост” е развита, за да даде възможност на хората с увреждания да се реализират на свободния пазар на труда. Тя фокусира върху способностите, а не върху затрудненията, осигурява подкрепа в зависимост от индивидуалната нужда, предлага консултации за работодателите, доказва, че е ефективен начин и хора с интелектуални затруднения да намерят и запазят работата

си на свободния пазар на труда. Подкрепената заетост все повече се приема като ефективен подход за предлагане на възможности за работа за хората с увреждания, в т.ч. за хора с интелектуални затруднения, базиращ се на практически опит и резултати.

Подкрепената заетост е разработена в САЩ в началото на 80-те години като средство за предлагане на практическо обучение на работното място за хора с увреждания, базиращо се на индивидуалните им потребности. Методиката е разработена за хора с увреждания, които са били приемани като неспособни на “обичайна” работа. Систематичните инструкции и подкрепата, която те получават на работното си място, им дава възможност да изградят умения, да излязат на свободния пазар на труда и да работят успешно. Оттогава методиката на подкрепена заетост е приложена в много страни по света, включително от държави-членки на Европейския съюз. Паралелно с това развитие се учредяват национални асоциации за подкрепена заетост в много европейски страни. През 1992 г. се учредява Европейският, а през 1995 г. – Международният съюз за подкрепена заетост.

Определението на Европейския съюз за подкрепена заетост (EUSE) е следното: *„предоставяне на подкрепа на хората с увреждания или на други групи в неравностойно положение за осигуряване и поддържане на платена заетост на свободния пазар на труда“*.

През 2006 г. някои защитени предприятия във Фландрия започнаха изпълнението на проект „Подкрепена заетост“ с намерението да развият по-нататък тази методика, за да се осигури подкрепа за хората с увреждания, които искат да направят прехода към заетост в обикновено дружество, съфинансиран от Европейския социален фонд (ЕСФ).

При разглеждането на тази практика ще се спрем в частност върху добрата практика за прилагане на **методиката „Подкрепена заетост“ във фламандските защитени предприятия.**

Натрупаният през годините експертен опит по отношение на наставничеството, адаптирането на работните места и обучението на хората с увреждания в защитените предприятия се прилага от тях от една страна за търговски дружества, и от друга страна за хора с увреждания, които желаят да работят в обичайни предприятия. При предлагане от защитено предприятие на подкрепена заетост, това има последствия за вътрешната организация на предприятието: нови области на работа, нови групи задачи и сътрудничество с вътрешни и външни услуги. В тази връзка е необходимо в защитеното предприятие да се включат много звена на организацията – всеки със своя опит. Защото подкрепената заетост е комплексна и мултидисциплинарна методика, в която играят роля различни правни, социални, ергономични, търговски, методически и организационни аспекти.

Подкрепената заетост е инвестиция в хората, а не толкова в сгради и оборудване. Тя се фокусира върху реалните възможности на човека. Стратегията за подпомагане се изработва според индивидуалните нужди. Принципът на подкрепената заетост е: **“Не повече подкрепа от необходимото и не по-малко, отколкото е нужно.”**

„Подкрепената заетост“ като методика включва основни стъпки, *вж. Схема 1*

Схема 1



Стъпка 1 Информация и прием - има за цел да информира за възможностите на подкрепената заетост, като за всеки кандидат се изготвя информация за неговото обучение и заетост, лично и социално положение и показатели за ограниченията и компетентностите му.

Стъпка 2 Оценка - може да включва събеседване, наблюдение на работното място и стандартни тестове. Защитеното предприятие разработва за кандидата реалистична преценка на неговите възможности и ограничения, а също така предоставя информация за потенциалните работни места така, че той да може да направи избора си информирано. Изготвя се доклад за оценката.

Стъпка 3 Намиране на работа – дейностите за намиране на работа са съобразени както с индивидуалните способности на кандидата, така и с търсенето и предлагането на работна сила на пазара на труда.

Стъпка 4 Намиране на подходяща работа, наставничество и обучение на работното място – осъществява се, следвайки следните действия по веригата „описване на необходимите задачи” – „съпоставка с индивидуалните способности

и характерни особености на работника с увреждане” – „съставяне на списък на потребностите от обучение и адаптация на работното място”. В зависимост от нуждите и желанията на кандидата и/или работодателя, последователността, продължителността и интензивността на дейностите на този етап се различават за всеки отделен случай. Следващият етап е обучение и наставничество на работното място. Прилага се интензивно наставничество и обучение на работното място, под контрола на проектния координатор на защитеното предприятие. В началото на този етап е важно да се изяснят очакванията на всички страни и да се включат като условия в тристранно споразумение между работодателя, работника и проектния координатор, с поети и от трите страни ангажменти с цел оказване на необходимата подкрепа за успешно реализиране на трудовата заетост.

Тук се появява и ролята на трудовия асистент, която може да се изпълнява от служител на предприятието, както и от външен човек, който обикновено работи за агенция или организация, занимаващи се с интегрирана заетост. От друга страна трудовият асистент подкрепя работодателите и колегите-работници. Трудовият асистент трябва също да бъде търсен за помощ, когато възникват проблеми на работното място и работодателят и колегите-работници не могат да се справят с тях. Липсата на комуникация или проблеми въкъщи могат да повлияят на качеството на работа и поведението. Трудовият асистент може да бъде помолен да обърне внимание на тези проблеми и да помогне на работника с увреждане, в частност с интелектуално затруднение, да разреши тези проблеми на местоработата.

Стъпка 5 Постоянна подкрепа. Подкрепата след наемането на работа е постоянна и може да се разглежда като сравнително устойчива основа както за работника с увреждания, така и за работодателя.

Подкрепената заетост може също да включва осигуряване на подкрепа извън работното място, което в някои ситуации е необходимо.

С течение на времето интензивността на подкрепата обикновено намалява като и работодателят, и работникът могат да разчитат за съвет и подкрепа на защитеното предприятие, което отговаря за контрола.

Броят на хората с увреждания, които преминават от защитена заетост към свободния пазар на труда, се увеличава ежегодно благодарение на факта, че някои защитени предприятия помагат за развитието и прилагат подкрепената заетост.

Защитените предприятия, които желаят да използват методиката на подкрепена заетост, е необходимо да прилагат система за структурно финансиране. Възможно решение е организацията, която прилага методиката на подкрепената заетост и особено защитените предприятия, да получават субсидия, за да предоставят своите експертни насоки и напътствия на работниците с увреждания и на обикновените работодатели. Друго решение е обичайните фирми да организират наставничество и да получават субсидия, за да „наемат“ експерти от организация, която предлага методиката на подкрепената заетост, т. е. защитено предприятие.

Изводи и заключения

- Подкрепената заетост е методика, която може да се използва и от защитени предприятия.

Част II.

- Основна характеристика на подкрепената заетост е, че се предоставя възможност за „платена“ работа. Работниците с увреждания, участващи в програмата, получават заплата, сравнима с тази на другите служители, които изпълняват същата или подобна дейност.
- Подкрепената заетост предлага възможност хората с увреждания да подобрят качеството си на живот чрез платена работа на свободния пазар на труда, в интегрирана работна среда, с продължителна подкрепа. Платената работа означава еднакво заплащане за еднакво количество свършена работа, независимо дали работникът има или няма увреждане.
- Практиките показват, че подкрепената заетост осигурява разнообразна **полза за хората с увреждания**, в т.ч. хората с интелектуални затруднения, **техните семейства, работодателите и обществото** като цяло.
- Подкрепената заетост е важен инструмент в защита на индивидуалните права, интеграцията и пълноценното включване. Този модел е в унисон с политиките в областта на човешките права, интеграцията и участието на хората с интелектуални затруднения в обществото и на пазара на труда. Той се базира на реалните нужди на работодателите и икономиката. Той е насочен към индивида – изгражда се така, че да отговаря на възможностите на хората с увреждания.
- Подкрепената заетост прави възможно заплащането за извършена работа от хора с интелектуални затруднения, които в миналото са били считани за неспособни да работят. Тя им дава възможност да си осигуряват приходи, да развиват уменията си и да се учат да откриват способностите си. Много хора с интелектуални затруднения вече живеят с достойнство и самоувереност, благодарение на намерената работа. Чрез метода на подкрепена заетост те правят свой избор, свои планове за бъдещето и повишават възможностите си за развитие.

Част III. Методически указания за адаптиране и прилагане на белгийския модел в България

Социалната интеграция на неравностойните групи на трудовия пазар е един от най-съществените проблеми в България в настоящия период, който придобива все по-големи мащаби. Неговото пренебрегване и омаловажаване води до възникване на безброй други проблеми - бедност, покачване на социалното напрежение, множество конфликти. Всичко това оказва негативно влияние на качеството на живот на гражданите в страната. Нужна е политическа воля и адекватни мерки, за подобряването на реалната картина на заетостта на тази целева група в България.

Всяко добре функциониращо общество е загрижено социалната политика да гарантира условията за равнопоставеност на хората с увреждания. В преходния период на демократизиране у нас политическият дебат за неравенството и бедността с още по-голяма сила важи за тази маргинализирана група от хора. Според приетите Стандартни правила за равнопоставеност и равни възможности за хората с увреждания (Резолюция на ООН от 1993 година), „държавата е задължена и носи отговорност да приеме принципа, че на хората с увреждания трябва да се даде възможност да упражняват човешките си права и по-специално в областта на трудовата заетост, активно да поддържа включването на хората с увреждания на пазара на труда. Тази активна политика трябва да се проявява чрез различни мерки като професионално обучение и схеми за стимулиране на професионалната ориентация, да насърчава частното предприемачество така, че то да отчита проблемите на инвалидността във всички аспекти на своята дейност. Държавите трябва да разработват програми за проектиране и адаптиране на работни места и помещения така, че да са достъпни за хора с увреждания и да насърчават работодателите да правят подходящи приспособления за нормалния бит на хората с увреждания.“ Нашата страна все още се намира в началото на този път.

Социалното включване на хората с увреждания изисква интегриран подход, а политиката за интеграция на хората с увреждания е предизвикателство за всяко развито общество. За реализирането ѝ са необходими последователни активни политики за недопускане на дискриминация. Направленията, в които е необходимо да се работи приоритетно, са: образование, здравеопазване и заетост. От гледна точка на трудовата интеграция на хората с увреждания е необходимо хармонизиране на националното законодателство с Конвенцията за правата на хората с увреждания на ООН – заетост за хората с увреждания на свободния пазар на труда, както и подкрепа за хората с тежки увреждания в специализирана работна среда.

Прилаганите към момента мерки не могат да бъдат достатъчни за постигане на трайна интеграция на хората с увреждания на пазара на труда. Поради това е необходимо да бъдат въведени и достатъчно стимули за работодателите от реалния сектор да наемат и задържат на работа хора с увреждания.

Липсва политика, която да осигурява възможност работодателите да се възползват от доказаните умения, способности и осигуряване на работни места на хора с увреждания. От друга страна самите безработни хора с увреждания се нуждаят от насърчаване, подходящо обучение и консултиране, достъпна

архитектурна и информационна среда и осигуряване на достатъчно технически средства и услуги за пълноценна трудова дейност. Тези проблеми са от изключителна сложност и изискват в тяхното решаване включване на широк кръг институции - държавни, регионални, местни власти, бизнеса и неправителствените организации. Възприемането на такъв комплексен и интегративен подход може да даде резултати в областта на социалната и икономическа интеграция на хората с увреждания в обществото.

Направеният детайлен преглед на нормативната уредба в България за постигането на ефективна трудова реализация на хората с увреждания предоставя възможността за извеждането на основните предимства, потенциалните рискове и очертаване на предстоящите промени:

Основни ползи /Силни страни

- Съществуващите нормативни актове уреждат многостранно възможностите за трудова заетост на лицата с увреждания. Те регламентират начини за включване в заетост главно при специализирани или интегрирани условия за упражняването ѝ, в в.ч. и мерки по Закона за насърчаване на заетостта за компенсиране на работодателите по отношение на по-ниската производителност на тези лица след наемането им, но предвидените в бюджета средства са крайно недостатъчни и за кратък период от време.
- Оперативните програми, съфинансирани от ЕСФ, разширяват възможностите за подобряване достъпа на хората с увреждания до образование, здравеопазване, архитектурна среда, заетост, нови социални услуги и т.н. По ОП "РЧР" са реализирани десетки проекти, с които са създадени иновативни модели и практики в областта на професионалната рехабилитация, ориентиране, обучение и заетост на хора с увреждания.
- В последните години държавата поставя по-силен акцент върху нуждите на хората с увреждания на пазара на труда, което води (макар и бавно) до промяна на обществените нагласи към възможностите на хората с увреждания.

Рискове /Слаби страни

- Все още в нормативните актове няма достатъчно категорични разпоредби, които да стимулират широк достъп за лицата с увреждания до гъвкавите форми на заетост.
- Политиките са с ниска степен на гъвкавост, ниска е степента на иновативност, на подобряване на координацията с други политики и вграждане на механизми за гарантиране на качество, ефикасност и устойчивост на резултатите спрямо лицата с увреждания.
- Не се осъществява достатъчно активен диалог между безработните хора с увреждания, работодатели, трудови посредници, неправителствени организации и институции в сферата на заетостта.
- Работодателите в по-голямата си част не познават хората с увреждания като работна сила, не познават стандартите за приспособено работно място, не познават и не използват програмите за насърчаване заетостта на хората с увреждания.

- Трудовите посредници нямат опит и знания как да съдействат на хората с увреждания при търсене на подходящо работно място. Самите трудови посредници не познават професионалните и личностните качества на хората с увреждания и не биха могли да ги рекламират пред евентуалните работодатели - по-голямата част от хората с увреждания не са били насочвани към работни места и по тази причина те не се регистрират в бюрата по труда.

Ефектът от прилагането на законите и изпълнението на политиката за заетост на хората с увреждания е незадоволителен:

- В сферата на политиките за лицата с увреждания на пазара на труда е необходима промяна, насочена към прилагането на по-диференциран подход, изразяващ се в разработването на специфични и/или адаптирани програми за професионална квалификация на лица с увреждания. В тях следва комплексно да се отчете необходимостта от съчетаване на професионалното обучение с основна рехабилитация, възстановяване на предишни и придобиване на нови професионални умения, психологическа подготовка, специализирано професионално ориентиране и други допълнителни изисквания според характера на увреждането и степента на загубена работоспособност. Сега това е направено само за малък брой професии, които не изискват високо образование и продължителна квалификация.

- Стабилна форма на заетост на хората с увреждания все още е тази в специализирани за тях предприятия и кооперации. За това са необходими мерки за оказване на осезаема и ефективна държавна подкрепа за тях.

- Необходимо е задълбочаването на диалога между държавните институции и НПО на и за хора с увреждания и постигане на консенсусни решения за развитие на трудовата заетост на хората с увреждания.

- Организирането на обучения за овладяване на умения с цел реализиране в дадена професия спрямо възможностите на лицето с увреждания е мярка, която поставя човека не само в ролята на консуматор, а на активен деец на пазара на труда.

- Липсва цялостен подход за дългосрочно държавно субсидирани работни места за хора с увреждания за: чиракуване; стажуване, разкриване на нови работни места и социално предприемачество. Мерките за хората с увреждания по ЗНЗ са с ограничен бюджет и не осигуряват дългосрочна заетост. Само 10% от хората с увреждания в работоспособна възраст в страната работят³.

- Липсва адекватна информационна среда. Хората с увреждания масово не познават правата си. Работодателите масово не познават своите преференции в сферата на заетостта на хора с намалена работоспособност. Трудовите посредници не знаят как да посредничат между едните и другите. Такова неинформирано общество се управлява трудно и този подход води до застои. За да има развитие на какъвто и да било процес, най-напред е необходима информация – актуална, точна и вярна, навременна и целенасочена. Всяка институция трябва да има информационно гише и точно там би могъл да работи човек с увреждане - двигателно или сензорно. Това са хиляди потенциални работни места, които могат

³ По данни на Агенцията за хора с увреждания. Виж: <http://inews.bg>; <http://forum.sliven.net/index.php?topic=3361.165> и др.

да се съчетават с телефонни услуги и други съпътстващи дейности и на които хора с увреждания биха могли да се реализират успешно.

➤ Консултирането и ориентирането на хората с увреждания не са достатъчно развити у нас и не се прилагат на практика. В процеса на установяване на отношения на диалог между работници с увреждания и работодатели и едните, и другите имат нужда от консултантска помощ. Работниците трябва да бъдат консултирани относно техните трудови права, относно начина за представяне пред работодател, относно подготовка на документи за явяване на конкурс или интервю и т.н. Работодателите трябва да бъдат консултирани относно професионалните и личностни особености и качества на хората с увреждания, относно необходимостта и стандартите за приспособено работно място, относно преференциите по отделните програми на Бюрото по труда.

➤ Професионалното обучение за хората с увреждания в България е недостъпно - във физически и във финансов смисъл. От друга страна бюрата по труда имат право да насочват към обучение само хора, за чиито бъдещи работни места има заявка от работодател.

➤ Необходимо е разкриването на специализирани центрове за професионално ориентиране, където хората с увреждания да получават консултация и информация за своята професионална пригодност и за възможностите за преквалификация, провеждане и на самото обучение, съдействие за намиране на работа или предлагане на работни места, в т.ч. и в разкрити към самите центрове работилници и бази.

➤ За да се подобри диалогът, целесъобразно е включването на институции като неправителствените организации в процеса на трудова реализация на хората с увреждания.

➤ Необходимо е да се реформира процесът на планиране и финансиране на мерките и програмите за заетост на хора с увреждания, както и в програмното бюджетиране, ориентирано към резултатите.

➤ Необходимо е финансово обезпечаване на Дългосрочната стратегия за заетост 2011-2020 г. за стартиране на иновативните мерки, предвидени в подкрепа на заетостта на хората с увреждания.

Основните заключения и изводи от направения преглед на белгийските практики могат да се обобщят, както следва:

➤ Действащите политики и практики в Белгия в областта на професионалната рехабилитация, ориентиране, обучение и заетост на хора с увреждания потвърждават вижданията на Европейската комисия относно равните възможности: хората с увреждания и/или намалена работоспособност имат същите права, но различни нужди и различни начини за достъп до стоките и услугите.

➤ Белгия има дългогодишен опит и традиции по отношение на социалната интеграция на хора с увреждания, с оглед увеличаване на дела им на активност и преодоляване на бариерите пред участието на трудовия пазар. Заетостта е ключов елемент за социалното включване и икономическата независимост.

➤ Политиките на компенсации в Белгия имат за цел да помогнат участниците на пазара на труда да преодолеят препятствията чрез професионална рехабилитация; адаптиране на условията на труд, в т.ч. компенсирание на работодателите за намалената производителност на хората с увреждания чрез субсидии за заплати в рамките на минимум 5 години; специализиран скрининг, трудово посредничество, професионално ориентиране, наставничество на работно място, и т.н. Почти всички политики на компенсации във Фландрия се изпълняват от VDAB или от организации, признати и субсидирани от VDAB. В същото време медицинската рехабилитация често е предварителната стъпка по пътя (обратно) към трудова заетост, но в Белгия това е част от федералната здравна политика. С други думи, белгийският модел е насочен към подобряване продуктивността на хората с увреждания чрез професионална рехабилитация и квалификация и към въвеждане на рехабилитационни услуги за подпомагане на и връщане на работа на лицата с намалена работоспособност.

➤ Подобряването на участието в пазара на труда чрез комбиниране на гъвкави схеми за заетост, субсидирана заетост, социална икономика, активно включване и положителни мерки като услуги за подпомагане, субсидии за заплати, приспособяване на работното място, използване на помощни технологии и лична помощ водят до по-добри възможности за заетост за всички хора с увреждания и повишават производителността и конкурентоспособността на икономиките.

За разширяване на заетостта на хората с увреждания в България е необходимо да се адаптира опитът на Белгия по отношение на:

- Премахване на бариерите пред заетостта;
- Свободен пазар. Отворено съзнание. Отворени работни места ;
- Промяна на нагласи на работодателите по отношение наемаването на работа на лицата в неравностойно положение на пазара на труд;
- Развитие на подкрепящи услуги за преход към свободния пазар на труда - социално консултиране и подкрепена заетост и/ или центрове за трудова подкрепа;
- Създаване на условия за субсидирана заетост на хората с увреждания.

1. Препоръки и възможности за адаптиране и приложение.

Основната идея на настоящите методически указания е изграждането на базата на силните страни на действащото в нашата страна законодателство и възползвайки се от опита и практиката на белгийския модел, у нас да се доразвие и усъвършенства системата в областта на професионалната рехабилитация, ориентиране, обучение и заетост на хората с увреждания.

Методическите указания (препоръки) за прилагане на адаптираните практики са представени чрез групиране на различните адаптирани практики съобразно ключовите приоритети на **Дългосрочната стратегия за заетост на хората с увреждания 2011-2020 г.**

1.1. Препоръка „Основни насоки за разработване на Система за оценка на възможностите и способностите на хората с увреждания за професионален труд и реализация и потребностите им от професионално обучение, квалификация и преквалификация”.

Препоръка 1 По ключов приоритет: I.1.	Осигуряване на подходящи форми за квалификация и преквалификация
Основни насоки за разработване на Система за оценка на възможностите и способностите на хората с увреждания за професионален труд и реализация и потребностите им от професионално обучение, квалификация и преквалификация.	
Всяка професия, съответно професионална дейност поставя пред човека, който я практикува или предстои да започне да я практикува, определени общи и специфични, допълнителни изисквания по отношение на неговата физиката и менталност. Това са изисквания, които са свързани с физическо и умствено натоварване, с възможностите и способностите както на цялото тяло, така и на отделните негови части, органи и системи и т.н. Пригодността за дадена професия зависи от влиянието на множество фактори – биологични, психологически, социални и др. При едни професии доминираща роля имат биологичните фактори, при други психологическите и социалните и т.н. При хората с увреждания възникват допълнителни групи от фактори. Става дума за: вида и тежестта на увреждането (уврежданията) и породените от тях функционални дефицити; нивото на приемане на уврежданията от самото лице и за собствената самооценка на личността, която е с увреждане; начина, по който обществото приема и реагира на тези увреждания и съществуващите в него социални бариери. Изискванията на професията произтичат от физическите и социално-психологическите условия на труд, както и от характера на труда. Анализът на изискванията за съответните професии трябва да се извършва най-малко в следните аспекти: необходимо равнище на образование; психологически изисквания; соматични изисквания, произлизащи от работната среда и продуктивни изисквания, поставяни от самата професия. От тази гледна точка системата за оценка на професионалните възможности трябва да съдържа следните основни подсистеми: ➤ оценка на самостоятелността, съответно на възможностите и способностите на детето или възрастния човек с увреждане, при извършване на определени ежедневни дейности, както и на степента на ограниченията в различни области; ➤ оценка на здравните противопоказания за практикуване на дадена професия; ➤ примерна система за оценка на личните способности, умения и компетентности.	

След като бъдат направени изброените по-горе стъпки, може да се определят личните цели на човека с увреждане по отношение на търсенето на работа.

Когато оценката и определянето на личните черти на характера и социалните умения са факт, е важно да се оценят и определят личните компетентности на човека с увреждане.

Професионалната квалификация на хората с увреждания предполага и изисква предварителна задълбочена професионална оценка на:

- способностите им да бъдат обучавани,
- оценка на професионалните им възможности и наклонности, които определят вида, начина, формите и методите на обучение с цел постигане на максимална ефективност и резултатност от обучението и в крайна сметка постигането на заетост.

Това е оценка на индивидуалното равнище на способността за обучение на всеки, кандидатстващ за обучение във формите за професионална квалификация.

Професионалната оценка следва да има за цел:

- ✓ определяне на функционалните възможности и ограничения за упражняването на труд на свободния пазар или за труд в специализирана среда;
- ✓ определяне на услугите, необходими за преодоляване на дефицитите, в т.ч. и професионално обучение;
- ✓ преодоляване на функционалните липси и ограничения на личността;
- ✓ извършване на избор на подходяща професионална област и/или конкретна професия, която в максимално възможната степен да съответства на желанията и възможностите на човека с увреждане и да осигурява пълноценната му професионална реализация;
- ✓ постигне на максимална полза от конкретно „избрано обучение за професионална квалификация и резултатно насочване след обучението към ефективна заетост“;
- ✓ подпомогане на възможно най-бързото адаптиране на човека с увреждане към новото работно място и новата трудова среда.

Извършването на професионална оценка налага отчитането и спазването на няколко основни принципа:

- (1) оценката трябва да бъде конкретна, предразполагаща и увеличава клиента и да осигурява редовно необходимата обратна информация;
- (2) ако е възможно, оценката трябва да се извършва на интердисциплинарна основа, т.е. от екип, в който се включват: психолог, медик, икономист, трудов посредник и др.;
- (3) оценката трябва да се извършва периодично – особено при продължителен престой на човека с увреждане като регистриран безработен, търсещ работа, за да може той да постигне оптимално професионално развитие и приспособяване;

(4) оценката трябва да бъде ориентирана към бъдещото професионално развитие;

(5) оценката трябва да предоставя информация и за социалните и емоционалните способности на клиента с увреждане.

Основните техники, предвидени за използване при извършване на професионалната оценка, са: интервю; ситуативна оценка, която се извършва в специализирани центрове за оценка; ориентирание, насочване и обучение; работни модели; психометрично тестване; оценка по време на работа и други.

Системата за оценка използва система от критерии и показатели

Обективни (персонални) критерии: пол, възраст, образование – степен и вид, професионален опит (трудов стаж – общ и по специалността), общо здравословно състояние (по заключение на ТЕЛК), способност за самостоятелно придвижване (пространствена мобилност), манипулативна способност.

Професионално-диагностична оценка:

- професионална нагласа и предпочитания;
- мотиви за кандидатстване;

Специални изисквания към условията на труд:

- ✓ санитарно-хигиенни – чистота на въздушната среда, осветление, шум, вибрации, температура, санитарно-битови условия;
- ✓ психологически и физиологически – по отношение на различните видове натоварвания на двигателния апарат, нервната система и психиката;
- ✓ социално-психологически – психологически климат и отношения между членовете на колектива.

О наличие на ясна и реалистична представа за собствените възможности (до каква степен може да прецени собствените си възможности и способности за изпълнение на дадена работа на достатъчно високо равнище);

О способност за работа в екип (доколко човекът с увреждане може да се кооперира с другите членове на работните екипи при изпълнение на общи задачи и в каква степен е необходимо да бъде насърчаван и стимулиран за това);

О оценяване на потребността и значимостта на системното обучение (доколко е осъзната необходимостта от обучение за професионална квалификация с отчитане на възможностите, които това обучение дава за професионално развитие и реализация);

О контактност (оценка на способността за установяване и поддържане на контакти);

О адаптивност (с отчитане степента на приспособяване към условията на труд и средата и продължителността на времето за това);

О концентрация (с отчитане продължителността на времето, през което лицето може да се концентрира върху извършваната работа, без да се разсейва от външни въздействия);

О инициативност и предвидливост (доколко оценяваният може да планира предварително действията си, да показва инициативност при изпълнение на поставените задачи в различни ситуации и да действа адекватно при това изпълнение);

О самоувереност (доколко лицето е способно да действа със сигурност в различните ситуации, при благоприятни и неблагоприятни обстоятелства).

Оценка на функционалните умения

О отговорност (степеня, в която осъзнава и поема отговорност за функциите, които изпълнява);

О активност (до каква степен проявява активност при изпълнение на поставените задачи и необходимостта от насърчаване за това в различни ситуации;

О последователност и устойчивост при изпълнение на поставени задачи (доколко устойчиво изпълнява обичайни и необичайни работи и дали това изпълнение се влияе от насърчаване;

- гъвкавост на мисълта (препоръчва се оценката да се извършва с помощта на психолог и при използване на специални тестове).

- способност за самостоятелно вземане на решения.

Следва планиране на действията, които трябва да се предприемат по отношение на това, какво да се направи, за да започне запълването на откритите празнини в компетентностите на човека с увреждане. Примерни действия: провеждане на стаж; доброволна работа в НПО; включване в курсове за ключови компетентности; почасова работа; др. Изготвянето на календар също ще помогне да се планират по-точно действията на (само)оценявания се и да се следи дали той се справя с тяхното изпълнение.

При извършването на оценката и определянето на тази основа на потребностите от повишаване, запазване, усъвършенстване или изменение на неговия образователен и професионален профил, е необходимо да се вземат предвид няколко важни изисквания:

(1) Търсещият трябва сам или с помощта на професионален посредник или консултант да определи последователността на извършване на отделните видове оценки, описани по-горе, т.е. дали ще следва описаната тук последователност на стъпките или ще предпочете друга, която съответства на неговата личност и ситуация, в която се намира в момента, защото всеки случай е индивидуален и изисква индивидуален подход.

(2) Следва да се има предвид дали става въпрос за дете с увреждане, млад човек с увреждане или за човек с вече изградени професионални умения, постигнато ниво на образование и др. При всеки случай съществува известна специфика, която трябва да се отчита – например важно е да се прецени, че при дете с увреждане все още е рано или поне твърде проблематично да се оценяват компетентностите и да се изграждат планове за тяхното обогатяване и усъвършенстване.

(3) След извършване на всяка оценка е добре оценяваният да направи

обобщаващо заключение за силните и слаби страни на търсещия.

(4) В процеса на извършване на оценката трябва непрекъснато да се държи сметка за класа професии, към които са насочени неговите желания и стремежи, т.е. да се съпоставят изискванията, произтичащи от същността на професиите, показанията и противопоказанията за практикуването им с наличните възможности, способности, умения и компетенции на човека с увреждане.

Целта и акцентът в оценката са насочени изцяло към идентифициране на силните и слабите страни на човека с увреждане, на съществуващите потенциални и реални затруднения и ограничения и начините за тяхното смекчаване или отстраняване, на здравните противопоказания и възможните професии, в които човекът с увреждане може да се реализира.

Оценката на професионалната пригодност, професионалното ориентиране и постигането на определено обарзование и професионална квалификация е дълъг процес, който изисква полагането на не малко усилия. Намирането и задържането на добро, престижно и доходоносно работно място е цел, която заслужава отделянето на достатъчно време и полагането на необходимите усилия.

1.2. Препоръка „Основни насоки за разработване на иновативен процес за специализирано професионално ориентиране и професионална рехабилитация”.

Препоръка 2 По ключов приоритет: I.1.	Осигуряване на подходящи форми за квалификация и преквалификация
Основни насоки за разработване на иновативен процес за специализирано професионално ориентиране и професионална рехабилитация	
Поради спецификата на някои видове увреждания, рехабилитационният процес поражда необходимост от специални програми за обучение и методи, които включват по-особеното внимание и подход за разработването и реализирането им. Рехабилитационните услуги са мост за участието на хората с увреждания в обществото и в заетостта. Осигуряването на адекватни рехабилитационни услуги, професионалното ориентиране и подпомагане играят важна роля хората да определят дейностите, за които са най-подходящи и да направляват необходимостта от обучение или бъдещата професия. От жизнена важност за хората с увреждания е да имат достъп до преценяване, професионално упътване и обучение, за да се гарантира тяхната възможност да реализират потенциала си. Професионалната рехабилитация е необходима, за да се допринесе за по-голямо участие на хората с различни видове увреждания в заетостта, да им се даде възможност за избор на кариера и да получат необходимата подкрепа за	

осъществяването на този избор. Всички мерки се отнасят както за обществените, така и за частните работодатели.

В Белгия **специализираното ориентиране и консултиране за хора с намалена работоспособност**, както беше посочено в *част II* от настоящата публикация, се извършва от GTB, която предлага професионална рехабилитация. От друга страна, специализираните центрове за **обучение и ориентиране** GOB предлагат курсове и обучение на хора с намалена работоспособност като някои основни теоретични курсове, но се фокусират основно върху стажове за придобиване на опит и/или усвояване изпълнението на работата на работното място. На трето място Специализирани центрове за **проверка на професионалната пригодност** проверяват професионалната пригодност на хората с намалена работоспособност.

В тази посока у нас е необходима промяна, насочена към прилагането на по-диференциран подход, изразяващ се в разработването на специфични и/или адаптирани програми за професионална квалификация на лица с увреждания. В тях следва комплексно да се отчете необходимостта от съчетаване на професионалното обучение с основна рехабилитация, възстановяване на предишни и придобиване на нови професионални умения, психологическа подготовка, специализирано професионално ориентиране и други допълнителни изисквания според характера на увреждането и степента на загубена работоспособност. Адаптираните програми по професии следва да подпомагат включването на лицата с увреждания, при запазване на равнището за качество на обучението и на получавана професионална подготовка. Професионалното ориентиране на възрастни с увреждания остава слабо разработена група от дейности. Както в общия случай, така и за тях, това е една от основните превенции срещу бъдеща загуба на работа.

В тази връзка и в контекста на добрата практика на Фландрия, у нас е необходима:

1. Административна реформа за реструктуриране на службите, предоставящи описаните по-горе услуги на хората с увреждания;
2. Създаване на специализиран център (Служба), която да предоставя чрез мултидисциплинарни екипи следните комплексни услуги за хора с увреждания:
 - **специализирано ориентиране и консултиране за хора с увреждания в работоспособна възраст;**
 - **обучение и ориентиране;**
 - **проверка на професионалната пригодност (оценка на възможностите и способностите на хората с увреждания).**
3. Обучение на екипи по професионална рехабилитация и професионално ориентиране за хора с увреждания.

Защото професионалната рехабилитация обхваща редица услуги, създадени за подпомагане на и връщане на работа на лица с увреждания. Типичните услуги включват, но не се ограничават само до – професионална оценка, тренинг, осъвременяване на общи (основни) умения, опреснителни курсове, консултиране за развиване на кариера, обучителна програма за определена професия, търсене на работа, както и консултации с работодателите за условията на работа,

модификации и адаптиране на работното място. Процесът по предоставяне на тези услуги не е уникален за даден вид увреждане, а интензитетът, количеството и разновидностите на услугите зависят от конкретните нужди на индивида. В допълнение други лични, образователни фактори, както и факторите на околната среда, също влияят върху този процес.

Работата се възприема терапевтично и е от съществено значение както за физиологичното оцеляване, така и за психологическото благополучие на хората от днешното съвременно общество. Разпознавайки значението на работата, експертите по професионална рехабилитация (напр. професионалните съветници), адвокатстват за работа като едно от фундаменталните човешки права на хората с увреждания. Началната цел на професионалната рехабилитация е да се подкрепят хората с увреждания да получат или да добият повторно своята независимост чрез трудова заетост или някаква форма на дейност и реинтеграция в обществото. Крайните цели са свързани с превенция на потенциалното увреждане, връщане на работещите с увреждания в трайна заетост, представяне на хората с увреждания на пазара на труда, задържане на хората със заболявания и увреждания на работа. Това се постига чрез съвместна работа с клиента, за да се изяснят съществуващите бариери и потенциали, за да се подпомогне клиентът ефективно да използва личните си ресурси и ресурсите на средата, подпомагане на индивидите в адаптиране на средата, даване на препоръки за промяна на средата за задоволяване на нуждите на индивида за развиване на кариера, личностно, социално и обществено приспособяване, следвайки спецификите на увреждането.

Въвличането на работниците и работодателите и техните организации в професионална рехабилитация за подкрепа на хората, които са получили увреждане, е от голямо значение те да се върнат на работа при първа възможност.

Практиките, които ни представят белгийските партньори, са приложими и у нас. Необходимо е да се осигури финансов ресурс и да се подготвят добри кадри.

1.3. Препоръка „Основни насоки за Разработване на модел за защитената заетост в нормативната уредба”.

Препоръка 3 По ключов приоритет: II.1.	Защитена заетост
Основни насоки за Разработване на модел за защитената заетост в нормативната уредба	
Право на търсещия работа е да избере формата на заетост, при която ще осъществява правото си на труд. <i>Свободен пазар на труда.</i> Тази форма на заетост предполага най-бърза социализация на хората с трайни увреждания, но е най-трудно приложима в условия на криза. Затова е необходимо да се въведат ясни и задължителни правила за наемане на работа на хора с трайни увреждания на квотен принцип. Досега	

действащите разпоредби в тази посока не дават очаквания резултат, защото няма ясно регламентирани правила. От друга страна, пред работодателите са поставени редица бариери, които ги ограничават да бъдат гъвкави при наемане и освобождаване на работещи хора с увреждания, което ги кара да се въздържат от наемане на тези хора на работа и търсят различни възможности това да не се случи.

Защитена заетост се прилага за осигуряване на работни места за хора с най-висока степен на увреждания - умствени, сензорни и физически. Защитените предприятия са местата, изключени от конкурентния пазар. Защитените предприятия приличат повече на социални такива, отколкото на икономически субекти, тъй като в тях се извършва професионална ориентация, обучение и рехабилитация, създават се трудови навици на лица с изключително тежки увреждания. Изваждането на тези хора от ограничената семейна среда и натоварването им с реални отговорности има силен терапевтичен ефект, който е от много голямо значение за физическото и психическото им здраве. Защитената форма на заетост на хора с трайни увреждания не е регламентирана в българското законодателство, което на практика изключва тези лица от пазара на труда и ги обрича на тежка социална изолация.

За нас от особен интерес е белгийският опит в областта на защитената заетост, защото предстои по Плана за действие по изпълнение на Дългосрочната стратегия за заетост на хората с увреждания, през 2013 г. да се създадат условия за въвеждане на тази форма на заетост за изключително тясна целева група с най-тежки увреждания, нуждаеща се от този тип защитена среда. Тази форма на заетост не е разработена у нас и пред нейното въвеждане стоят много въпроси, на които следва да се дадат отговори.

В Белгия, както описахме в анализа, почти половин век съществуват защитени предприятия.

Повече за модела: виж стр.63

Предвид изследвания опит на Фландрия, Белгия и необходимостта от разработване на Методика на „Защитена заетост” у нас, предлагаме въвеждане на модел на защитена заетост и защитени предприятия за хора с увреждания:

1. Защитените предприятия са стопански субекти, регистрирани по Търговския закон или Закона за кооперациите, които имат социална цел (заетост за хора с увреждания), но средствата за постигането ѝ са икономически, вкл. общински дружества по Търговския закон.

От една страна организацията и управлението на защитеното предприятие са доста сходни на тези в обикновеното дружество, но от друга страна защитените предприятия имат социална цел, която се илюстрира от специалните подкрепящи услуги като наставничество и помощ за работниците с увреждания;

2. Произвеждат стоки или извършват бизнес услуги;

3. Имат относителен дял на лицата с трайни увреждания не по-малко от 70 на сто от списъчния брой на персонала или имат относителен дял на лицата с психични увреждания и интелектуални затруднения, не по-малко от 50 на сто от списъчния брой на персонала;

4. Вписани са в регистъра на Агенцията за хората с увреждания.

5. Регламентирани са икономически стимули от държавата, респ. общината, предвид тежката степен на увреждания на заетите в тези предприятия и разработване на специфични програми за субсидирана заетост към Агенцията за хората с увреждания. Бонусът се разпределя в рамките на три години. Базисната схема е субсидия от 60% от разходите за труд през първата година, 50% през втората и през третата. В случай на реализирана значителна загуба (след тези три години), поради намалената работоспособност на наетия, работодателят може аргументирано да поиска удължаване на изплащането на бонуса. В такъв случай, следва да се направи оценка, въз основа на която се взема решение дали отпускането на субсидия да продължи. Въз основа на специална оценка субсидията може да бъде повишена през първата година до максимум 50%.

6. От държавния бюджет се осигуряват средствата за възстановяване в пълен размер на внесените от работодателя осигурителни вноски за държавно обществено осигуряване, задължително здравно осигуряване и допълнително задължително пенсионно осигуряване за работещите по трудово правоотношение в защитени предприятия.

7. Съгласно Методика на Агенцията за хората с увреждания, от държавния бюджет се осигуряват средствата за:

- възнаграждения за целия период на субсидираната заетост от 36 месеца в размер на минималната работна заплата за страната/ месечно на лице, включено в субсидирана заетост по схемата 60/50/50;
- възнаграждения за основен платен годишен отпуск по Кодекса на труда.
- допълнителни възнаграждения в минимален размер, съгласно Кодекса на труда и в др. нормативни актове;
- обезщетения, регламентирани в Кодекса за социално осигуряване;
- възнаграждение на наставници в размер на $\frac{1}{2}$ МРЗ за страната/месечно в съответствие с установения размер на същата за съответната година;
- възнаграждение на социален работник в отдел „Социални услуги“ към защитеното предприятие в размер на $\frac{1}{2}$ МРЗ за страната/месечно в съответствие с установения размер на същата за съответната година;
- осигурителни вноски за сметка на работодателя, в съответствие с КСО;
- транспорт от и до населеното място на лицето за периода на субсидираната заетост, когато лицето не живее на територията на населеното място, в което се провежда субсидираната заетост.

Методология:

- след като едно лице с увреждане бъде насочено от новосъздадения Специализиран център (вж. препоръка 2) към защитено предприятие, там то получава основните подкрепящи услуги - наставничество и помощ за работниците с увреждания.
- за да се гарантира съществуването на защитеното предприятие, важно е да се намерят достатъчно доходни дейности. Тъй като държавната субсидия е предназначена единствено да компенсира загубите от намалената производителност на лицата с увреждания, защитените предприятия трябва

да генерират достатъчно финансови средства, за да покрият разходите си и да поддържат стабилен социално-икономически баланс. Това се постига с подбор на подходящи търговски дейности, които да се изпълняват от хората с увреждания в защитените предприятия.

- съществена дейност на защитеното предприятие е трудовото подпомагане. Тази схема е алтернатива за неплатена работа на хора, които все още не са готови за работа в социални дружества, защитени предприятия или обикновени търговски дружества.

- една възможност в бъдеще е друга специална форма на заетост в защитените предприятия - фирменият договор, според който работниците с увреждания от защитеното предприятие работят на обекти на клиента. Това е иновативна форма на заетост, която дава все по-добри резултати в Белгия.

- необходимо е да бъдат обучени ментори (наставници) на работещите лица с трайни увреждания в защитени предприятия. За минимум 1 до 5 работещи лица с трайни увреждания отговаря 1 наставник.

1.4. Препоръка „Основни насоки за подкрепа за разкриване на нови работни места в специализираните предприятия”.

Препоръка 4 По ключов приоритет: II.2.A.	Специализирана заетост
Основни насоки за подкрепа за разкриване на нови работни места в специализираните предприятия	
<i>В специализираните предприятия и кооперации хората с увреждания работят в смесени колективи, предприятията участват на пазара наравно с фирмите, които не наемат хора с увреждания.</i> С настоящата препоръка 4 се предлагат две мерки: I. Мярка: Разработване на нова Методика, извън съществуващата, за финансиране разкриването на нови работни места в специализирани предприятия и кооперации, регистрирани в Агенцията за хората с увреждания, за стажуване и чиракуване на млади лица с увреждания, трайно безработните лица с увреждания и тези с ниско образователно и квалификационно равнище. Субсидирането се разпределя в рамките на стажа и чиракуването до 36 месеца. Базисната схема е субсидия от 60% през първата година и 50% през втората и третата, както следва: • осигуряване на възможност за 12-месечно стажуване или чиракуване при работодател – специализирано предприятие; • осигуряване на възможност за продължаваща заетост след проведен стаж/чиракуване при работодател за срок от 24 месеца. За гарантиране на пълноценно включване в трудовия процес, може да бъде осигурено наставничество и междуселищен транспорт за новонаетите лица	

от и до работното място, когато лицето не живее на територията на населеното място, в което се провежда субсидираната заетост, в т.ч. стажа/чиракуването:

- осигуряване на 1 наставник по време на стажа или чиракуването от работодателя, отговарящ за минимум 1 до 5 лица с трайни увреждания;
- предоставяне на средства за транспорт от и до работното място по време на субсидираната заетост, в т.ч. стажа/чиракуването, когато лицето не живее на територията на населеното място, в което се провежда субсидираната заетост, в т.ч. стажа/чиракуването.

За целта от държавния бюджет се осигуряват средствата за:

- възнаграждения за целия период на субсидираната заетост от 36 месеца, в т.ч. стажуване/чиракуване при работодател за срок от 12 месеца в размер на минималната работна заплата за страната/ месечно на лице, включено в субсидирана заетост, от която 12 месеца стаж/чиракуване;
- възнаграждения за основен платен годишен отпуск по Кодекса на труда;
- допълнителни възнаграждения в минимален размер, съгласно Кодекса на труда и в др. нормативни актове;
- обезщетения, регламентирани в Кодекса за социално осигуряване.
- възнаграждение на наставници в размер на $\frac{1}{2}$ МРЗ за страната/месечно в съответствие с установения размер на същата за съответната година;
- осигурителни вноски за сметка на работодателя, в съответствие с КСО;
- транспорт от и до населеното място на лицето за периода на субсидираната заетост, в т.ч. стажа/чиракуването, когато лицето не живее на територията на населеното място, в което се провежда субсидираната заетост, в т.ч. стажа/чиракуването.
- възстановяване в пълен размер на внесените от работодателя осигурителни вноски за държавно обществено осигуряване, задължително здравно осигуряване и допълнително задължително пенсионно осигуряване за новонаетите по трудово правоотношение в специализирани предприятия.

Методология:

- тази методика планира да допълни мерките за осигуряване на заетост на хора с увреждания в специализираните предприятия, залегнали в Дългосрочната стратегия на заетостта на хората с увреждания 2011 -2020, Националния план за действие към стратегията и Стратегията за осигуряване на равни шансове на хората с увреждания, както и действащите до момента национални програми и мерки, насочени към повишаване заетостта на уязвимите групи, финансирани със средства от националния бюджет и изпълнявани от Агенцията за хората с увреждания и Агенцията по заетостта по Националния план за действие по заетостта.

- мярката е насочена към затруднената интеграция на пазара на труда на хората с увреждания, с фокус върху младежите с увреждания; трайно безработните лица с увреждания и тези с ниско образователно и квалификационно равнище и други влошаващи характеристики - липса на трудов опит, загубени трудови навици, дискриминация им на трудовия пазар, което ги поставя и в най-неизгодното положение на пазара на труда. Към неблагоприятните

фактори за увеличаващата се численост на лицата с увреждания, като рискова група на пазара на труда, се добавят и изградените отрицателни стереотипи в обществото. Особени затруднения за включване в активния трудов и социален живот те изпитват в следствие на променящата се социално икономическа среда в България и влиянието на световната финансова криза.

- необходимо е да бъдат обучени и ментори (наставници) на работещите лица с трайни увреждания в **специализирани** предприятия. За 10 работещи лица с трайни увреждания отговаря 1 наставник.

- социалната интеграцията на хората с увреждания е процес на преодоляване на съществуващите негативни социално - икономически характеристики, пълноценното им социално включване и подобряване качеството им на живот. Необходимо е изграждане на капацитет за насърчаване на трудовата заетост на лицата с увреждания в подкрепа на трудовата им интеграция чрез **субсидирана заетост**.

- прилагането на субсидираната заетост е инструмент на политиката за подпомагане на хората с увреждания да намерят работа или да задържат работа. В подкрепа на целевите субсидии за работодатели са доводите, че тези субсидии са гъвкав и ефикасен инструмент за повишаване на заетостта, тъй като решенията за създаване на работни места и за наемане на работници са оставени в ръцете на работодателите, докато разходите се поемат отчасти от правителството. Субсидиите са съвместими с принципите на социалната пазарна икономика и са бонус за работодатели, демонстриращи желано поведение, наместо спазването на принципите да бъде налагано принудително. Твърди се, че в дългосрочен аспект субсидираната заетост оказва положително въздействие върху заетостта чрез осигуряване на обучение на работното място и трудов опит (Neubaumer, 2010 г.), както и че намалява несигурността на работодателите относно пригодността на кандидатите за работа. Субсидиите имат положителен ефект върху заетостта, особено в по-дългосрочен план. Ако субсидиите не превишават компенсирането на реалната загуба от намалената производителност, те само изравняват възможностите по отношение на работоспособността и не би следвало да доведат до ефект на заместване. Като се вземе предвид, че е необходимо предприемането на определени позитивни мерки за осигуряването на възможност за работа на хората с увреждания, заместването за сметка на търсещите работа лица, които имат по-добри перспективи, изглежда приемливо.

II. Мярка: Въвеждане на модела на трудово подпомагане чрез нов раздел в Методиката за специализирани предприятия по чл.28 по схемата „трудова подпомагане“. Това е алтернатива за неплатена работа на хора, които все още не са готови за работа в социални предприятия, защитени предприятия или обикновени търговски дружества.

Повече за модела: виж стр.58

Този вид дейности предоставя възможността на работещия сам да организира работния процес и да определя темпото на работа. Ангажимент на работодателя е да адаптира някои работни места съобразно нуждите на съответния работник, за да се гарантира, че на всеки са създадени необходимите условия за труд, за да си върши работата и постепенно да я усъвършенства. По този начин

специализираното предприятие може да осъществява и допълнителни дейности, свързани с трудовото подпомагане. Има възможност към специализираните предприятия и кооперации да се включи трудовото подпомагане за дейности в реална работна среда. При тази схема хората работят доброволно и получават помощ и подкрепа от наставници на работното място.

1.5. Препоръка „Основни насоки за въвеждане на методиката за подкрепена заетост в специализираните предприятия и кооперации”

Препоръка 5 По ключов приоритет: II.2.A.	Подкрепена заетост
Основни насоки за въвеждане на методиката за подкрепена заетост в специализираните предприятия и кооперации	
Тази форма на заетост в белгийския модел е представена като Методика “Подкрепена заетост”. У нас е необходима промяна, насочена към прилагането на по-диференциран подход, изразяващ се в разработването на специфични и/или адаптирани програми за професионално обучение на новопостъпващите лица с увреждания, както и менторство (наставничество) на работното място. В тях следва комплексно да се отчете необходимостта от съчетаване на професионалното обучение с основна рехабилитация, възстановяване на предишни и придобиване на нови професионални умения, психологическа подготовка, специализирано професионално ориентиране и други допълнителни изисквания според характера на заболяването и степента на загубена работоспособност по модела на „подкрепената заетост”. <u>Повече за модела:</u> Подкрепената заетост е методика, която може да бъде използвана от специализираните предприятия за подкрепа на работници с увреждания, които желаят да направят прехода от работа в специализираното предприятие към работа в дружество на свободния пазар на труда. Този модел включва и наставничество на работното място. Това е подкрепа на продължително безработни лица с трайни увреждания на новото работното място, осигурява им се обучение и ориентиране, подпомага се съвместяването на работата с личния живот. В същото време по модела на белгийските предприятия услугите по „подкрепената заетост” могат да включват: • насърчаване възможностите за заетост и кариерно развитие за продължително безработни, хора с увреждания и други на пазара на труда, както и предоставянето на съдействие при насочването към работно място, осигуряването на заетост и завръщане към работното място; • насърчаване на възможностите за самостоятелна заетост, предприемачество и стартиране на самостоятелен бизнес. В Белгия предприятията, осъществяващи „подкрепена заетост”, получават максимум 50% работен капитал от държавата, а другите средства са от собствените им приходи.	

Практиката е доказала, че подкрепената заетост е важен инструмент в постигането на индивидуални цели, свързани с работата на свободния пазар на труда. Подкрепената заетост се фокусира върху възможностите, а не върху уврежданията, като **първо оказва подкрепа на лицето** в съответствие с неговите индивидуални потребности и **на второ място, чрез предоставяне на консултации на работодателите**.

В резултат на това тя се оказва ефективен инструмент за подпомагане на хората с увреждания в намирането и запазването на работни места в обичайна работна среда.

Подкрепената заетост се основава на подхода „Назначение-Обучение-Запазване“ (**трудов опит, придобит на работното място**), което означава инвестиции по-скоро в хора, отколкото в сгради и оборудване. Стратегията за подкрепа е адаптирана към индивидуалните нужди, като лицето е основен участник в процеса на подкрепената заетост. Фазите, които лицето преминава и интензивността на осигурената подкрепа, зависят от неговата индивидуална ситуация. Не е задължително преминаването през всяка фаза на процеса. Ако е ясно какъв тип работа се търси и ако тази работа е на разположение, ранните фази могат да се пропуснат и вниманието да се насочи върху обучението и назначението.

Прилагането на Методиката „Подкрепена заетост“ е възможност за специализираните предприятия да развият по-нататък тази методика, за да се осигури подкрепа за хората с увреждания, които искат да направят прехода към заетост в обикновено дружество.

Натрупаният до сега опит показва, че подкрепената заетост осигурява значителни предимства на лицата с увреждания, както и на техните семейства, на работодателите и на обществото като цяло.

Предимствата за лицата с увреждания се изразяват предимно в това, че чрез подкрепената заетост платената работа се превръща в реалност за много хора с увреждания, които в миналото са считани за неработоспособни. Това им дава големи възможности да развиват уменията си, да ценят своите способности и, не на последно място, да получават доходи. Именно чрез подкрепената заетост много лица с увреждания са придобили чувство за лично достойнство и увереност в себе си. Изградили са нови взаимоотношения и участват по-активно в живота на общността, а също така вземат решения за собствения си живот, планират бъдещето си и разширяват своите жизнени хоризонти.

Предимствата за родителите и семействата се свързват с основната характеристика на подкрепената заетост – акцентирание върху възможностите и способностите, а не върху увреждането. По този начин родителите и семейството придобиват нова активна и решаваща роля. Участието на родителите/семейството може да бъде насърчено като им се предостави подкрепяща и стимулираща роля в развитието на детето. Опитът от подкрепената заетост показва, че родителите често изпитват чувство на гордост, когато виждат, че

детето им получава заплащане за работата, която извършва – особено ако по-рано въобще не са смятали това за възможно.

Предимствата за работодателите са преди всичко икономически – за работодателя е изгодно да наема служители с увреждания, тъй като те са лоялни, склонни да остават на дадена работна позиция за дълъг период от време и са доказали, че са в състояние да изпълняват поставените задачи. Друг важен момент за работодателя е, че много хора с увреждания (особено лица с интелектуални затруднения) могат ефективно, ефикасно и точно да изпълняват прости повтарящи се задачи. Те обичат да вършат този вид дейност, а често се оказва, че са надеждни служители с ниска степен на отсъствия и трудови злополуки. Важен аспект на подкрепената заетост е силният акцент върху практическото обучение за конкретно работно място и върху изпълнителността на работниците. Необходимите съвети и подкрепа се предоставят както на работодателя, така и на служителя с увреждания.

Предимствата за публичния сектор са, че подкрепената заетост е важен инструмент за насърчаване правата на човека и неговото социално включване и участие в живота на обществото. Тя е в хармония с други политики, свързани с правата на човека и с приобщаването и участието на хората с увреждания в обществените процеси и трудовата дейност. Основава се на реалните потребности на работодателите и икономиката. Наред с това, подкрепената заетост е икономически ефективна алтернатива на големите инвестиции в програми за отделни специализирани предприятия, а инвестиционните разходи за подкрепената заетост с течение на времето се оказват по-благоприятни в сравнение с по-традиционните подходи. От гледна точка на политиката има пряко измерими резултати – броят на хората с увреждания, които стават активни участници в сферата на труда, се увеличава, а това води до тяхната по-голяма икономическа самостоятелност и намалява зависимостта им като цяло от публичните социални фондове и средства.

Предизвикателствата, пред които е изправена България в тази сфера, са:

- повишаване на нивото на образование, увеличаване на възможностите на хора с увреждания за навлизане на пазара на труда;
- прилагане на системата от квоти за наемане на лица с увреждания;
- засилване на интереса към този въпрос в частния сектор.

1.6. Препоръка „Основни насоки за осигуряване на специализирано трудово посредничество”

Препоръка 6 По ключов приоритет: IV.1.	Осигуряване на трудово посредничество
Основни насоки за осигуряване на специализирано трудово посредничество	
На национално ниво следва да се направи сериозна разлика в съществуващата ситуация в страната - към момента бюрата по труда регистрират лицата, търсещи заетост и ги пренасочват към евентуални работодатели. Когато става въпрос за хора с увреждания, бюрата по труда основно използват възможностите на насърчителните мерки, съгласно националното законодателство и националните и европейски програми. Липсва индивидуален подход и реално трудово посредничество за лицата с увреждания. Необходимо е създаването и функционирането на нов тип социална услуга за социално включване на хората с увреждания чрез нов тип „Агенции за трудово посредничество и асистирание” за намиране на работа в съответствие с индивидуалните потребности на лицето. Тук става въпрос за трудово посредничество, включително съдържащо в себе си елементи на обучение както на работодателя, така и на бъдещия работник, оказване на помощ дори в първоначалния процес на трудова адаптация на работното място (такъв вид адаптация за лицето с увреждане до момента се смята за личен проблем на човека). Мрежата от подкрепящи дейности е насочена към: <i>Работодателя.</i> Отношението на работодателя към наемането на работници и служители се определя от неговите задължения и отговорности, както и от личните му интереси. Финансовите и икономическите аспекти доминират в това отношение. Той търси най-квалифицирания работник или служител. При наемането на лице с увреждане трябва да се преодолеят множество съмнения, натрупани стереотипи и предразсъдъци. <i>Лицето с увреждане.</i> Хората с увреждания, които търсят работа, могат да се разделят на следните групи: 1. Лица с различни видове увреждания, които имат различни професионални проблеми и потребности. 2. Лица с различна степен и тежест на уврежданията, с различни равнища на самостоятелност, т.е. изпитващи различни форми и степени на затруднения, ограничения и невъзможност да извършват определени дейности в професионалната сфера. Това, успоредно с такива фактори като равнище на образование, квалификация, достъп до компютър и интернет и др., влияе върху възможностите им за работа. 3. Лица с различно ниво на професионална квалификация, в т.ч. и достъп до и ползване на интернет. Сред потенциалните кандидати за работа най-вероятно	

има такива, които се нуждаят от специални услуги или помощни средства, за да работят.

4. Нивото на образование и квалификация, степента на затрудненията и/или ограниченията, както и съществуващите в обществото психологически бариери, определят поведението на пазара на труда на хората с увреждания. Диапазонът на лицата тук е твърде широк – от хора без образование и квалификация до лица с увреждания, притежаващи високо равнище на образование и квалификация. Първите, освен трудово посредничество, най-често се нуждаят и от професионално ориентиране, обучение и квалификация.

5. Лица, които имат или нямат нужда от приспособяване на работното място – в зависимост от самото увреждане.

6. Лица, които се нуждаят от професионално асистирание – помощ и подкрепа – в периода на професионална адаптация.

Трудовото посредничество и асистирание изисква подкрепа в процеса на професионалната адаптация, приспособяване на работното място – дори в дома на лицето с увреждане, ако то ще работи и чрез интернет. Това налага известен период от време трудовият посредник да пребивава или в дома на лицето с увреждане, или във фирмата, в която е наето. Основната му задача е: улесняване на изпълнението на професионалните роли на лицето с увреждане, а по отношение на работодателя - оказване на помощ за по-бързото приемане на работника с увреждане.

Трудовото посредничество при хората с увреждания има своите специфики и е изключително важен елемент от професионалната рехабилитация.

Агенцията по заетостта и Агенцията за хората с увреждания, в изпълнение на законовите разпоредби, финансират дейности и мерки за професионална рехабилитация, обучение и заетост на хората с увреждания.

На пръв поглед няма големи различия с белгийския опит, но практиката показва друго – голяма част от безработните хора с увреждания не се регистрират в бюрата по труда, защото не вярват, че ще им се помогне да си намерят работа. И хората с увреждания, и работодателите не са достатъчно информирани за права, нормативна уредба, стимули, услуги за търсене и намиране на работа.

При далновидна държавна политика въвеждането на такава схема и в България ще докаже на практика, че подходът към човека е индивидуален и проблемите му ще се решават комплексно.

Предложените препоръки ще имат дългосрочен ефект за осигуряване на равнопоставеност в областта на **професионалната рехабилитация, ориентиране, обучение и заетост на хората с увреждания** в страната.

Изхождайки от белгийския опит, екипът си позволява да направи някои препоръки и предложения за:

1. По-голяма фокусираност и персонализация на политиките, насочени в подкрепа на хората с трайно намалена работоспособност.

- В свободното общество при решаването на всеки проблем може да се приложат различни подходи. Такова е разбирането на екипа и за създаването на нова инициативност и активност на отговорните държавни структури при решаването на проблемите, произтичащи от трайната неработоспособност. Фундаменталният въпрос, пред който се изправя всяко управление, е каква инициативност да се насърчава? Единият подход е подпомагане чрез съвети, чрез лоби, “да го водиш за ръка” и т.н. Другият подход е чрез директни и индиректни плащания. Централният въпрос е кой модел е по-добър, когато осигуряването на помощта има за цел постигане на реална независимост на хората с увреждания и намаляване на тяхната бедност.

- Практиката във Фландрия, Белгия показва, че е необходимо да се насърчава реалната конкуренция между моделите. В страните с традиции в централизирането на дейността и даването на приоритет на преките и косвени парични плащания (България може да се причисли към групата държави, които дават приоритет на този модел), се наблюдава настойчивост, упоритост, дори и агресивност от страна на бенефициентите в изискванията им държавата да им осигурява “техните” парични помощи и други услуги. Почти без изключения те приемат затягането на системата като лишаване от техни права. Същевременно сме длъжни да признаем, че внедряването на система, която насърчава инициативността да си търсиш работа, когато работа всъщност няма, е много деликатна задача.

- Въвеждане на инструменти, които позволяват максимална персонализация на подкрепата към конкретен бенефициент.

Добрите практики сочат, че този подход изисква разработването на дългосрочен индивидуален план за избор на подходящи дейности за всеки отделен човек с трайно намалена работоспособност. Натрупаният опит сочи, че най-адаптиран индивидуален план може да бъде подготвен от експертни структури, които работят на територията и в средата, в която живее бенефициентът, за когото се отнася плана. Целесъобразно е Изпълнителната агенция за социално подпомагане и/или Агенцията за хора с увреждания да подготвят примерно минимално съдържание на подобен план, който да отчита както добрите практики, така и реалните възможности за неговото реализиране.

2. Въвличане на все по-широки общности в решаване на проблемите на хората с трайно намалена работоспособност.

Основен инструмент за постигане на тази трайна ангажираност е установяването на много по-активни, в т.ч. и задължителни форми на обучение, вкл. разширяване на методиките, на учебните програми и на целевите групи.

Възприемането на тази практика изисква да бъде отделено специално внимание на институциите, които ще осъществяват обучението, както и средата, в която то ще се извършва, за да се осигури неговата достъпност. Развитието на тази система неизбежно ще породи необходимостта от създаването на специални учебни центрове, от развитие на различни форми на допълнителна преквалификация, на следдипломна квалификация и др.

3. Създаване на центрове за професионална рехабилитация.

В България такива центрове почти липсват и са изключително ограничени като възможности за хора с различните видове увреждания. В тази посока преди всичко е необходимо да се анализират и да се разработят професионални програми за всички възможни професии според вида на увреждането, като се проучи не само белгийския, а и друг опит на европейски добри практики в тази област.

4. Разширяване на възможностите за привличане и насърчаване включването на широк кръг НПО в предоставянето на социални услуги за заетост.

Основни аргументи за въвеждането на подобна практика е, че това е най-бързият и икономически най-ефективният способ за рязко увеличаване на националния капацитет за предоставяне на социални услуги за заетост.

Постигането на максимален ефект от прилагането на този подход изисква наличието на достатъчен административен и експертен капацитет в съответните НПО за управление на социалните услуги за заетост. Това налага всяка НПО, която кандидатства в конкурентни условия за извършването на социални услуги за заетост, да е преминала съответно специализирано обучение за придобиване на знания и умения относно нормативната уредба, финансовите правила, които трябва да бъдат осигурени и т.н.

5. Разширяване на ролята на общините в процеса.

“Играчите” на терена на “трайно намалената работоспособност” са многобройни – държава, общини, бизнес, общности, бенефициенти. Различните практики показват два основни подхода – на централизация и на децентрализация на инструментите и на ресурсите, използвани за разширяване на възможностите на хората с трайна неработоспособност.

Анализите показват, че в България в момента е водеща тенденцията на централизирано решаване на проблемите, свързани с хората с увреждания. Това в значителна степен демотивира местните власти и общностите активно да се включат в решаването на проблема.

Като имаме предвид генералния принцип на развитие на ЕС чрез развитие на регионите, намираме за необходимо и целесъобразно да се насочат усилия за развитие на капацитета на общините в тази проблемна сфера. Това означава, че е необходимо на законодателно ниво и при формирането на бюджетите поетапно да се даде приоритет на втория принцип - на децентрализацията.

Това безспорно ще увеличи ангажираността на субектите извън централната власт, но заедно с това сме длъжни да отбележим, че ще се появят аспекти, които днес са непознати за българската практика.

Реалностите показват, че не всяка община може сама да се справи с този проблем. За това е необходимо общините да имат свободата и да бъдат мотивирани да се сдружават за общо решение на проблема.

6. Разширяване процеса на делегиране на социалните услуги за заетост, вкл. и относно разширяване на възможностите за хората с увреждания.

Добрите практики сочат, че колкото повече се разширява участието на бизнеса и НПО в този процес, толкова повече са трайните положителни резултати. Прилаганите национални модели имат своя специфика, но общото между тях е приетият от обществата и насърчаван процес на делегиране на дейностите, както и на прилагане на класическите техники на аутсорсинг.

Специфичните трудности, пред които са изправени хората с увреждания за намиране на реална платена работа на свободния пазар на труда, налагат необходимостта от създаването на **Регистър на работодателите, готови да наемат хора с увреждания**. Тази цел може да бъде постигната по няколко начина:

- чрез създаване на национална (или в началото - регионална) система - за информационно обслужване или
- чрез създаване на специален единен информационен сайт, който да се поддържа с общи усилия от Агенцията по заетостта, неправителствени организации, работодателски организации, организации на хора с увреждания и др.

7. Разширяване на икономическите аргументи в защита на новите практики на увеличаване на възможностите на хората с намалена работоспособност.

По време на работата ни в изпълнение на настоящия проект констатирахме, че в България все още няма достатъчен опит и традиции в извършването на сериозни икономически разчети за цялостната цена на намалената работоспособност в рамките на българското общество.

Първият поглед върху всички препоръки, които екипът на проекта отправя, поставя няколко логични въпроси, на които ние, за съжаление не можем да дадем отговор в рамките на настоящия проект:

Колко ще струва въвеждането на всички тези нови идеи?

Администрацията разполага ли с необходимия капацитет за разработване и реализиране на новите практики?

Има ли формула, по която да се изчислява финансовият ефект от рехабилитацията?

8. Разширяване на ангажираността и контрола на обществото върху дейността на администрацията по проблемите на хората с трайно намалена работоспособност.

В тази насока екипът е убеден в положителния ефект от установяването на практиката да се подготвя ежегоден публичен доклад за състоянието и политиката към хората с увреждания със съвместно авторство – на държавни институции, Национален осигурителен институт, Национална здравно-осигурителна каса, експертни институции, национално представителните организации на и за хора с увреждания и др..

Заклучение

Екипът на проекта положи усилия да представи успешните белгийски практики в областта на професионалната рехабилитация, ориентиране, обучение и заетост на хората с увреждания, с желанието този сборник да бъде полезен на институциите и неправителствените организации, на работодателите и общините при разработването и прилагането на иновативни политики в сферата на заетостта на хората с увреждания в общия стремеж оптимално да ги приближим до европейските практики, какъвто е фламандският модел в Белгия.

Надяваме се, че изготвените по проекта два сборника ще бъдат полезни и в разработването и предлагането за финансиране и реализиране на програми за увеличаване на заетостта, програми за професионално обучение и обучение по ключови компетентности на хора с увреждания на пазара на труда.

Оперативните програми предлагат нови схеми за бъдещия програмен период, в които заетостта на хората с увреждания е приоритет. Използването и адаптирането на европейския опит и в частност предложеният от нас белгийски модел, според нашите условия в изготвянето и осъществяването на проекти в тази област, ще стимулира интеграцията на хората с увреждания и техния принос в социално-икономическия живот на страната ни като равноправни участници в пазара на труда.

ИЗПОЛЗВАНИ ИЗТОЧНИЦИ НА ИНФОРМАЦИЯ

1. Конвенция за правата на хората с увреждания на ООН
2. Схеми за субсидирана заетост за хора с увреждания, примерът на Фландрия (Белгия)
3. „Политики за заетост на хората с увреждания във Фландрия, Белгия” (кратък преглед), VDAB
4. Национална стратегия за равните възможности на хората с увреждания
5. Дългосрочна стратегия за заетост на хората с увреждания 2011 – 2020 г.
6. План за действие по прилагане на Дългосрочна стратегия за заетост на хората с увреждания 2011 – 2020 г. за периода 2012 – 2013 г.
7. Закон за насърчаване на заетостта
8. Закон за интеграция на хората с увреждания
9. Национална концепция за социална икономика, София, 2011, Министерство на труда и социалната политика;
10. Система за оценка на професионалната пригодност на хората с увреждания, Национална федерация на работодателите на инвалиди, София, 2011 г.
11. “Да си намерим подходяща работа чрез услугата „Посредничество, асистирание и он-лайн обучение”. Наръчник за хората с увреждания, Национална федерация на работодателите на инвалиди, София, 2011 г.
12. Наръчник по социално предприемачество, Сдружение Сила, Сдружение 3 НЕТ.

Настоящата публикация е издадена от Националната федерация на работодателите на инвалиди в рамките на проект по договор **BG 051PO001-7.0.01-0082-C-0001 „Иновативни мерки в сферата на професионалната рехабилитация, ориентиране, обучение и за-етост за хора с увреждания”**

Сборникът е издаден с финансовата помощ на Европейския социален фонд. НФРИ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Министерството на труда и социалната политика.

Сборникът е подготвен от:

Лиляна Елицина
Нели Щонова

Настоящата публикация се
разпространява безплатно

Под редакцията на:

Елка Тодорова

**Национална федерация на
работодателите на инвалиди**

София 1000, бул. “Дондуков” №11

тел./факс: 00359 02 986 53 00

ел. поща: nfri@abv.bg

www.nfri.bg



Knowledge Center Social Europe (Белгия)
Брюксел 1140, Kolonel Bourgstraat 122 bus 4; тел.: +32 (0) 2 205 00 45
e-mail: info@kcse.be



Сдружение „Хоризонти“ (България)
гр. Пазарджик 4400, ул. „Антим I“ 19; тел.: 0888 26 15 70; e-mail: horizonti@mail.bg

НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ
НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ НА ИНВАЛИДИ



NATIONAL FEDERATION OF
EMPLOYERS OF DISABLED PEOPLE

София 1000, бул. „Дондуков“ № 11; тел.: 02 986 53 09; тел./факс: 02 986 53 00
e-mail: nfri@abv.bg; <http://www.nfri.bg>